

Grupo UBE Código de Conducta



UBE

The UBE logo is rendered in a bold, blue, italicized sans-serif typeface. A thin vertical line is positioned to the left of the logo, separating it from the main title text.

A todos los miembros del Grupo UBE

El presente «Código de Conducta del Grupo UBE» establece las normas de conducta y los valores que deben regir las operaciones comerciales y las tareas diarias del Grupo UBE.

Hoy en día, el mundo se enfrenta a un entorno cada vez más incierto debido, entre otros factores, al aumento de las amenazas geopolíticas y al cambio climático, y es necesario abordar retos urgentes para construir una sociedad sostenible. Desde su fundación, el Grupo UBE ha superado innumerables dificultades a lo largo de su historia. De cara al futuro, nuestro objetivo es contribuir a resolver estos problemas sociales a través de nuestras tecnologías e innovaciones propias, un compromiso que forma parte del propósito del Grupo UBE: «Rompiendo barreras con la química de la esperanza». Para garantizar que todos los miembros del Grupo UBE trabajan juntos en llevar a cabo de forma efectiva este propósito, hemos establecido modelos de negocio óptimos y llevamos a cabo nuestras actividades comerciales basándonos en ellos.

Sin embargo, nuestro objetivo no es simplemente realizar actividades comerciales y generar beneficios. Nuestras actividades comerciales deben contribuir a la sociedad y a las personas, y deben llevarse a cabo con integridad, ética y un alto nivel de seguridad. Para realizar actividades comerciales a la par que se asegura su ejecución con ese valor, el Grupo UBE ha

Yuki Nishida

Presidente y Director Representativo



establecido una serie de marcos filosóficos de UBE (principios fundacionales, propósito, filosofía corporativa y principios de gestión). El Código de Conducta del Grupo UBE es un resumen específico de los valores a los que todos los miembros del Grupo UBE deben referirse en todo momento, tales como «ética», «seguridad y protección», «calidad» y «personas», así como las normas de comportamiento y toma de decisiones, en un formato fácil de aplicar en la práctica. Este Código de Conducta sirve de guía para ayudarle a tomar decisiones con confianza y corrección en su trabajo diario.

Lea este documento detenidamente. Si hay algún punto que no comprende o sobre el que tenga alguna duda, póngase en contacto con nuestro servicio de consultas. La confianza y la tranquilidad de la sociedad y los clientes, ganadas gracias al cumplimiento de este Código de Conducta, son la base para el avance y la supervivencia del Grupo UBE. Dada la importancia de la confianza como activo corporativo, es esencial que todos los miembros del Grupo UBE sigan actuando juiciosamente y con responsabilidad.

Índice

A todos los miembros del Grupo UBE	1
Introducción	4
Marco filosófico de UBE y posicionamiento y objetivos del «Código de conducta del Grupo UBE»	4
Información básica sobre el «Código de Conducta del Grupo UBE»	9
Código de Conducta	14
Ética	14
Seguridad y protección	35
Calidad	39
Personal	43
Actividades de adquisición responsables y sostenibles	63
Canal de comunicacion (EC-Line for UCE Group)	67
Firma de cada miembro de UBE	69

Introducción

Marco filosófico de UBE y posicionamiento y objetivos del «Código de Conducta del Grupo UBE»



Marco filosófico de UBE

El Grupo UBE se rige por el marco filosófico de UBE, que comprende los principios fundacionales, el propósito, la filosofía corporativa y los principios de gestión, y sitúa la contribución a la sociedad y al medio ambiente en el centro de nuestras actividades corporativas.

Principios fundacionales

Los dos principios que defiende el Grupo UBE, «coexistencia y prosperidad mutua» y «de la minería finita a la industria infinita», siguen formando parte de nuestro ADN y guían la dirección que debe tomar la empresa.

«Coexistencia y prosperidad mutua»

La frase «Coexistencia y prosperidad mutua» refleja el principio de considerar el desarrollo de la empresa y de la comunidad local de forma paralela. Se dice que Sukesaku Watanabe, fundador de la sociedad silenciosa Okinoyama Coal Mine, predecesora del Grupo UBE, utilizaba con frecuencia esta expresión. Watanabe estaba profundamente comprometido con su ciudad natal y contribuyó al establecimiento no solo de minas de carbón, sino también de empresas eléctricas, ferrocarriles, instituciones financieras y escuelas para promover el desarrollo regional. Hoy en día, la frase «Coexistencia y prosperidad mutua» se entiende de forma más amplia y sigue siendo la piedra angular de la filosofía de gestión del Grupo UBE, ya que significa el principio de esforzarse por la coexistencia con todas las partes interesadas, como accionistas, inversores, clientes, empleados, socios comerciales, comunidades locales y el medio ambiente global.

«De la minería finita a la industria infinita»

Incluso después de que el negocio de la minería del carbón cobrara impulso, Watanabe mantuvo la firme convicción de que «el carbón, como recurso natural, acabará agotándose, y la comunidad local de Ube debe crear industrias sostenibles para evitar quedar atada al destino de este recurso». Esta cultura y espíritu emprendedor - no conformarse con el presente, sino mirar siempre hacia el futuro y desafiarse a uno mismo para mejorar los beneficios de las partes interesadas y el valor empresarial - se ha transmitido a la actual dirección del Grupo UBE. El Grupo UBE se ha aventurado activamente en diversos negocios, ha ampliado sus centros de fabricación y, en ocasiones, ha tomado decisiones audaces con respecto a la retirada de negocios y la reestructuración. Incluso hoy en día, el Grupo UBE se adhiere a este principio de transición de lo finito a lo infinito, asumiendo con valentía el reto de romper con la dependencia de los recursos fósiles, avanzando en el crecimiento de las especialidades químicas y contribuyendo al medio ambiente global.

Objetivo, filosofía corporativa y principios de gestión

Nuestra misión es crear el valor que necesita la sociedad y ofrecerlo siempre a las personas, aprovechando las tecnologías de fabricación que el Grupo UBE ha cultivado a lo largo de su dilatada historia. Este es también el propósito del Grupo UBE.

Propósito

«Rompiendo barreras con la química de la esperanza»

Aprovechando las tecnologías de fabricación que el Grupo UBE ha cultivado a lo largo de su dilatada historia, crear el valor que la sociedad necesita, minimizando el impacto medioambiental tal y como espera la sociedad, y ofrecer ese valor a las personas. Y, al hacerlo, ayudar a resolver los problemas medioambientales globales, que se han convertido en un problema común para toda la humanidad, y contribuir a la vida y la salud de las personas, así como a una sociedad futura más rica.

Además, el Grupo UBE define su filosofía corporativa como «Buscar la tecnología y abrazar la innovación para crear valor para el futuro». y contribuir al progreso social».

Filosofía corporativa

Buscar la tecnología y adoptar la innovación para crear valor para el futuro y contribuir al progreso social.

Por último, como principios de gestión, el Grupo UBE ha establecido su compromiso con cuatro valores fundamentales: «Ética», «Seguridad y protección», «Calidad» y «Personas».

Principios de gestión

1 Ética

Ser altamente éticos, cumplir con las leyes y normativas, y respetar las normas sociales

2 Seguridad y protección

Trabajar para conservar el medio ambiente global y practicar una fabricación segura y protegida

3 Calidad

Ofrecer una calidad que se gane la confianza de los clientes y la sociedad

4 Personas

Respetar la individualidad y la diversidad, y crear lugares de trabajo saludables y cómodos

Nuestros principios fundacionales, nuestro propósito, nuestra filosofía corporativa y nuestros principios de gestión juntos conforman el «marco filosófico de UBE».

Posicionamiento del «Código de Conducta del Grupo UBE»

Basado en el marco filosófico de UBE, el «Código de Conducta del Grupo UBE» sirve como base para la toma de decisiones y establece las normas de conducta para todas las personas involucradas en las operaciones del Grupo UBE. Este Código de Conducta consta de cinco capítulos: cuatro basados en nuestros «Principios de Gestión», que destacan los cuatro valores que defiende el Grupo UBE, junto con un capítulo adicional sobre «Actividades de adquisición responsables y sostenibles» relacionadas con la gestión de la cadena de suministro.

Objetivos del Código de Conducta del Grupo UBE

El «Código de Conducta del Grupo UBE» tiene los siguientes objetivos:

- 1

Declaración de compromiso con las partes interesadas

Este Código de Conducta constituye un importante conjunto de normas que los ejecutivos y empleados (incluidos los trabajadores temporales) del Grupo UBE deben consultar y cumplir en su trabajo diario. Compartir y adherirse a este Código de Conducta es un compromiso con nuestras partes interesadas.
- 2

Proporcionar información para la aplicación constante del Código de Conducta

(1) **Ofrece orientación sobre cómo actuar en situaciones en las que no está claro cuál es la forma correcta de proceder.**
Ejemplos concretos, preguntas frecuentes y respuestas

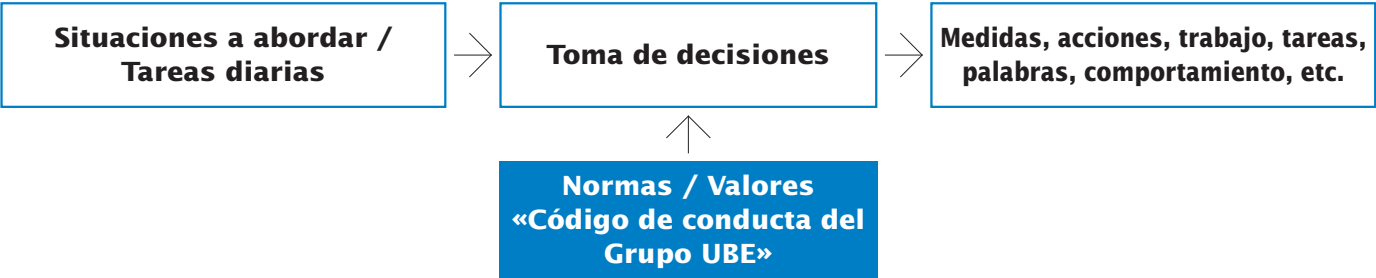
(2) **Proporciona información sobre puntos de consulta para dudas y una línea directa para denunciar infracciones.**
Información sobre los departamentos responsables, el canal de denuncia interno y los procedimientos internos, etc.
- 3

Proteger a todos y cada uno de los miembros del Grupo UBE

Este Código de Conducta tiene un importante objetivo: «proteger a todas las personas involucradas en las operaciones del Grupo UBE». Al consultar y seguir fielmente este Código de Conducta, todos y cada uno de ustedes podrán desempeñar sus funciones de forma segura, minimizando el riesgo de lesiones o enfermedades. También contribuye a salvaguardar la salud y la seguridad de sus compañeros y miembros del equipo. Además, el cumplimiento del Código de Conducta reduce el riesgo de causar molestias a las personas que les rodean o de incurrir en abusos contra los derechos humanos o en conductas ilegales, lo que a su vez disminuye la probabilidad de sufrir desventajas tales como medidas disciplinarias y sanciones.

Declaración de los valores y normas fundamentales del Grupo UBE

Como seres humanos, realizamos una gran variedad de acciones desde que nos levantamos hasta que nos acostamos cada día. Y con cada una de estas acciones, tomamos decisiones constantemente. Detrás de estas decisiones, siempre hay ciertos estándares o valores que las guían.



Todas las personas que participan en las operaciones del Grupo UBE (en adelante, «miembros de UBE») también toman numerosas decisiones en el curso de su trabajo diario. Existen ciertas normas y valores que subyacen a las diversas acciones y decisiones que se toman en el curso del trabajo, y para que el Grupo UBE siga existiendo como una empresa sostenible dentro de la sociedad y el medio ambiente natural, se requieren normas de conducta y valores adecuados para realizar las acciones apropiadas y tomar las decisiones adecuadas. Nuestras normas de conducta y valores deben estar en consonancia y armonía con la sociedad y el entorno natural que rodea las actividades del Grupo UBE. Además, para que el Grupo UBE funcione como una organización unificada y responsable, todos los miembros de UBE deben compartir un código de conducta y unos valores comunes. El Código de Conducta del Grupo UBE es un conjunto de valores y normas básicos que los miembros de UBE deben compartir, respetar y aplicar en todo momento. Estos valores y normas básicos tienen como objetivo la armonía y la coexistencia con el medio ambiente natural y la sociedad. Estos valores y normas básicos también están alineados con los principios fundacionales del Grupo UBE de «Coexistencia y Prosperidad Mutua».

¿Quiénes son los miembros de UBE?
Los miembros de UBE se refieren a todas las personas involucradas en las operaciones del Grupo UBE, incluyendo a los ejecutivos del Grupo UBE, los empleados (incluidos los trabajadores temporales) y otras personas. En este Código de Conducta, los términos «nosotros», «nos», «nuestro» o «miembros de UBE» se refieren a cada uno de ustedes y a sus compañeros de trabajo como un grupo colectivo.

Introducción

Información básica sobre el «Código de conducta del grupo UBE»

Información Básica

Ámbito de aplicación | El «Código de Conducta del Grupo UBE» se aplica a los siguientes ámbitos:

El grupo empresarial

Se aplica a todas las empresas del Grupo UBE (UBE Corporation y sus filiales). Para el Grupo UBE y las empresas afiliadas que tienen ciertos vínculos de capital con el Grupo, llevaremos a cabo un compromiso continuo (estableciendo y profundizando las relaciones a través del diálogo y la cooperación) con la dirección y otros accionistas, de conformidad con los valores y el Código de Conducta del Grupo UBE. Tenga en cuenta que algunas empresas del Grupo (incluidas las de fuera de Japón) pueden haber establecido sus propios códigos de conducta o normas internas que difieren del presente Código; sin embargo, no se aceptará ninguna infracción del presente Código. Si tiene alguna pregunta, consulte la sección «Consultas» de la página 11 para obtener orientación.

Geografía e idioma

El «Código de Conducta del Grupo UBE» se aplica a todas las áreas geográficas en las que se desarrollan las actividades comerciales del Grupo UBE, independientemente de las fronteras nacionales. Sin embargo, debido a las diferencias en las leyes, regulaciones y normas de los distintos países y regiones en lo que respecta a conductas específicas, es esencial cumplir con las leyes, regulaciones y normas pertinentes del país o región, teniendo en cuenta la intención y los objetivos del presente Código. La versión original de este Código está en japonés. Si existe alguna discrepancia entre la versión traducida y el original en japonés, o si hay alguna duda sobre la interpretación de alguna disposición, vaya a la sección «Consultas» de la página 11 para obtener orientación.

Personas

El «Código de Conducta del Grupo UBE» se aplica a todas las personas involucradas en las operaciones del Grupo UBE, incluyendo a los ejecutivos del Grupo UBE, los empleados (incluidos los trabajadores temporales) y otros («miembros de UBE»).

Cadena de suministro

El Grupo UBE también solicita a sus socios comerciales que consulten y cumplan el «Código de Conducta del Grupo UBE».

HJI 20,369 (+580)	WWE 890 (-20)	PLQ 6,350 (-200)	EER 10,985 (+580)	QRT 665 (-15)	OPY 6,800 (-115)
LJH 9,542 (-128)	MJB 2,609 (+35)	PON 7,654 (+169)	NFR 6,522 (+122)	UGH 1,632 (-54)	OMJ 3,652 (+182)
QMN 5,119	MMJ 7,100 (-60)	IIT 7,150 (-150)	KLM 782 (+74)	CCX 1,901 (+101)	EMH 3,280 (-120)
WFE	HIM	QIC	ISD	SDH	GHS

Formulación y revisión

La formulación y revisión de este Código son resueltas por el Comité de Sostenibilidad de UBE Corporation, y se informan y supervisan por el Consejo de Administración de la empresa.

Calendario de revisión

El Código se revisará según sea necesario. Su contenido se revisará al menos una vez cada cinco años.

Estructura de gestión

El Comité de Sostenibilidad de UBE Corporation será responsable de supervisar este Código y colaborará con los departamentos que lo componen y las divisiones relacionadas para garantizar el cumplimiento y la implementación exhaustiva del presente Código de Conducta. Además, el Departamento de Sostenibilidad de UBE Corporation verificará periódicamente el cumplimiento e informará al Comité de Sostenibilidad y al Consejo de Administración de la empresa.

Preguntas y Respuestas

Las preguntas y respuestas incluidas en este Código de Conducta no se basan en incidentes reales ocurridos dentro del Grupo UBE. Se trata de escenarios hipotéticos destinados a reflejar situaciones con las que cualquiera de nosotros podría encontrarse.

Consultas

Para cualquier consulta relacionada con el «Código de Conducta del Grupo UBE», póngase en contacto con los siguientes departamentos:

- Departamento de Sostenibilidad de UBE Corporation
- Departamento de Cumplimiento Normativo (Compliance) de UBE Corporation

Las direcciones de correo electrónico y los números de teléfono para consultas sobre aspectos específicos de este Código se publicarán en el sitio web de la intranet del Grupo UBE.

Obligaciones de los miembros de UBE

Requerimientos para los miembros de UBE y los líderes de la organización

Se espera que los miembros de UBE defiendan el marco filosófico de UBE, actúen de forma ética en todo momento y mantengan la justicia, integridad y transparencia. Los miembros de UBE están obligados a cumplir con la siguiente conducta.

Acciones responsables que se esperan de todos los miembros de UBE

Los miembros de UBE, como miembros de la sociedad, deben actuar ante todo de manera responsable. Además de cumplir con las leyes y las normas sociales, se espera que actuemos de manera justa y equitativa, esforzándonos por contribuir a la sociedad. También debemos tener siempre en cuenta la armonía con la sociedad y el medio ambiente natural. En otras palabras, debemos actuar de acuerdo con las normas basadas en valores universales globales.

Aspectos exigidos a todos los Miembros de la Organización

Seguir aprendiendo

Lea atentamente y comprenda en su totalidad el contenido del «Código de Conducta del Grupo UBE». Complete sin demora los cursos de formación sobre ética y cumplimiento normativo de la empresa o los cursos de formación en línea, etc., y asegúrese de que los conocimientos adquiridos se reflejan en sus acciones reales.

Cumplir con las leyes, regulaciones y normas

Comprenda y cumpla las leyes, regulaciones y normas internas pertinentes para su trabajo.

Busque asesoramiento

Si no está seguro de cómo proceder, consulte con la persona responsable de su departamento o con los departamentos que posean conocimientos especializados, como el Departamento Jurídico, antes de tomar acción.

Informar

Si observa cualquier conducta o actividad que pueda infringir este Código de Conducta, las leyes, las regulaciones o las normas internas, comuníquelo inmediatamente a la persona responsable de su departamento o utilice el canal de comunicación interno de acuerdo con la legislación aplicable en cada país y las normas internas. Si usted es objeto de una investigación basada en una denuncia interna, deberá cooperar de forma plena y sincera con la investigación.

Aspectos exigidos a los Líderes de la Organización, además de lo descrito en la izquierda

Vivir según la filosofía y compartirla con los subordinados.

Tome la iniciativa de actuar de forma ética de acuerdo con el «Código de Conducta del Grupo UBE». Asegúrese de que sus subordinados estén plenamente informados sobre el «Código de Conducta del Grupo UBE» y participe en debates sobre su contenido. Recopile información y prepárese para responder a las preguntas que puedan tener sus subordinados. Oriente adecuadamente a sus subordinados y guíelos hacia la conducta correcta.

Fomente una cultura organizativa que promueva la comunicación abierta y la búsqueda de asesoramiento

Fomente una cultura organizativa en la que todos puedan expresar libremente sus opiniones y se sientan cómodos pidiendo consejo. Respete a sus subordinados, escuche atentamente sus preocupaciones y proporcione la orientación adecuada.

Responda con prontitud y equidad

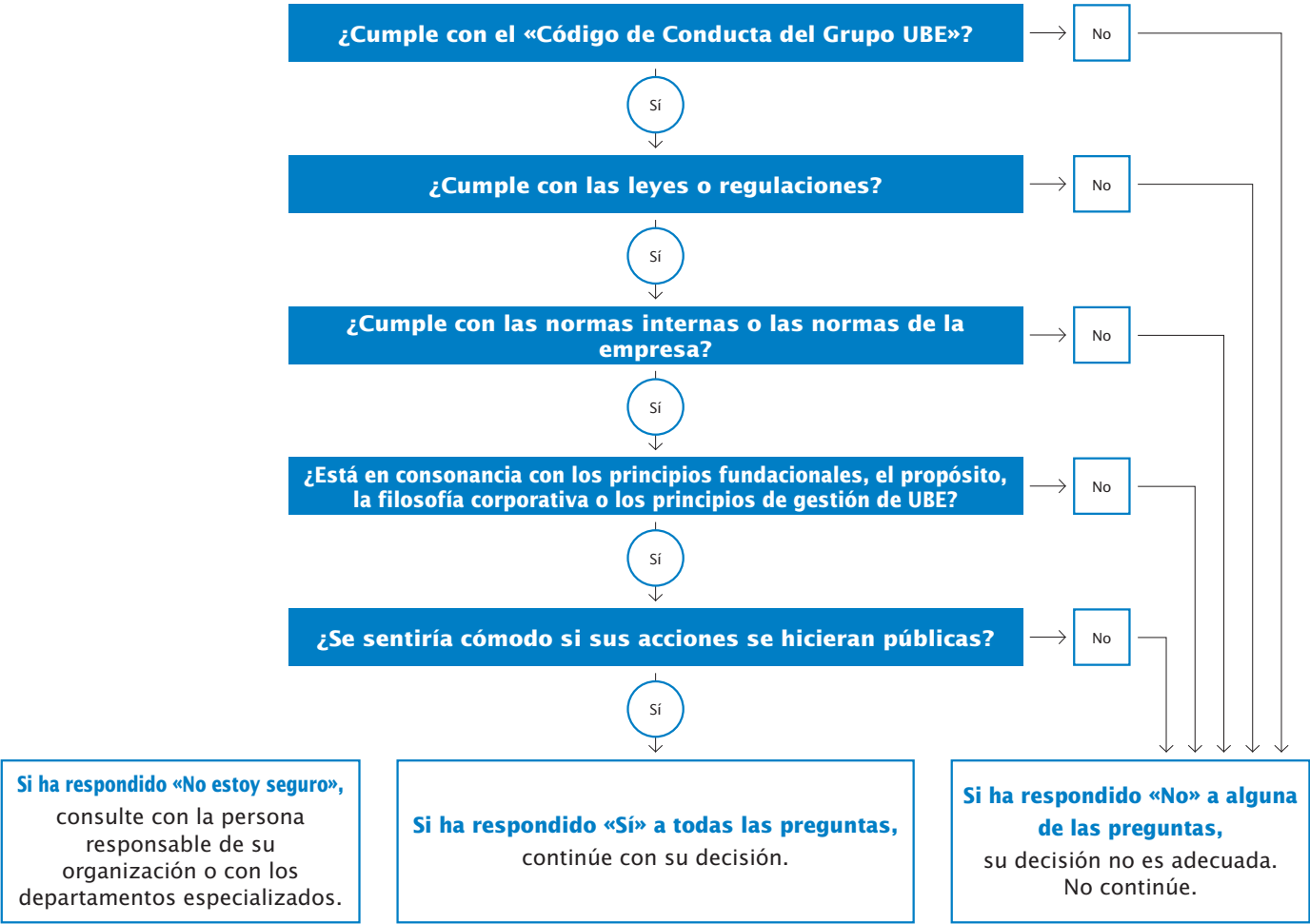
Si observa una infracción o una posible infracción, actúe de inmediato y, si es necesario, denúnciela a través del canal de comunicación interno. Para abordar los problemas de forma adecuada y resolverlos, colabore sin demora con los departamentos internos o externos pertinentes y aplique medidas correctivas. No se tolerará ningún trato injusto ni represalias contra los denunciantes.

¿Quiénes son los «líderes»?

Cualquier persona que gestione y desempeñe un papel de liderazgo en cualquier nivel de la organización, independientemente de su cargo, como jefe de equipo, jefe de grupo, director general o director.

Diagrama de flujo de decisiones para juicios diarios adecuados

Siguiendo el diagrama de flujo de decisiones que se muestra a continuación y juzgando adecuadamente, podrá llegar a las acciones o decisiones correctas. Mi acción o decisión prevista:



Las decisiones y acciones en asuntos del negocio deben ser ejecutadas siguiendo los procedimientos y normativas de aprobación internos.
Si no está seguro, tiene dudas o no puede responder con confianza, consulte con la persona responsable de su departamento, el servicio de consultas o los departamentos especializados.

Código de Conducta

Ética y Cumplimiento (Compliance)

Ser altamente ético, cumplir con las leyes y regulaciones, y respetar las normas sociales

- Cumplimiento de las leyes de Competencia
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones relativas a los Controles al Comercio por Seguridad nacional
- Regulaciones y restricciones sobre Conflictos de interés en transacciones
- Prevención de practicas corruptas
- Prohibición de la concesión y recepción excesiva de regalos y agasajos
- Prohibición del blanqueo de capitales
- Prohibición del uso de información privilegiada
- Erradicación de las fuerzas antisociales
- Actividades políticas y sociales adecuadas
- Gestión adecuada de los activos tangibles e intangibles (información confidencial, propiedad intelectual, etc.) de la empresa
- Gestión y divulgación de la información de manera responsable
- Registros y presentación de informes financieros adecuados
- Provisión correcta de información sobre el Grupo UBE a terceros y en las publicaciones en Internet

Cumplimiento de las leyes de competencia

Los miembros de UBE deben cumplir siempre las leyes de competencia y participar en una competencia libre y justa. En el curso de sus actividades comerciales, los miembros de UBE no participarán en ninguna conducta que restrinja la competencia ni en prácticas comerciales desleales que perjudiquen injustamente los intereses de nuestros socios comerciales. Los miembros de UBE deben cumplir siempre las leyes de competencia en el desempeño de su trabajo diario. Debemos comprender plenamente el contenido de las leyes de competencia según nuestras funciones. El contacto con la competencia entraña el riesgo de infringir las leyes de competencia o de levantar sospechas de tales infracciones, por lo que requiere una atención especial.

No debemos

- En particular, cuando tratemos con competidores, no debemos celebrar acuerdos que impliquen las siguientes acciones:
- Dividir mercados o clientes.
 - Fijación o armonización de los precios de venta.
 - Colusión en licitaciones competitivas para manipular los resultados de las ofertas.
- Además, no debemos participar en las siguientes acciones con los competidores:
- Intercambiar o discutir información relacionada con el entorno competitivo (como precios, clientes, descuentos, cuota de mercado, planes de desarrollo de productos, capacidad de producción, territorios de venta, volúmenes de venta, condiciones de suministro, planes estratégicos).
 - Inducir a la divulgación de información confidencial.
 - Participar en actividades que puedan infringir las leyes de competencia o en organizaciones sospechosas de infringirlas.
 - Participar o estar de acuerdo con discusiones inapropiadas o comportamientos anticompetitivos, o dar a entender aprobación o aceptación mediante el silencio o gestos como asentir con la cabeza durante reuniones y conferencias con competidores.

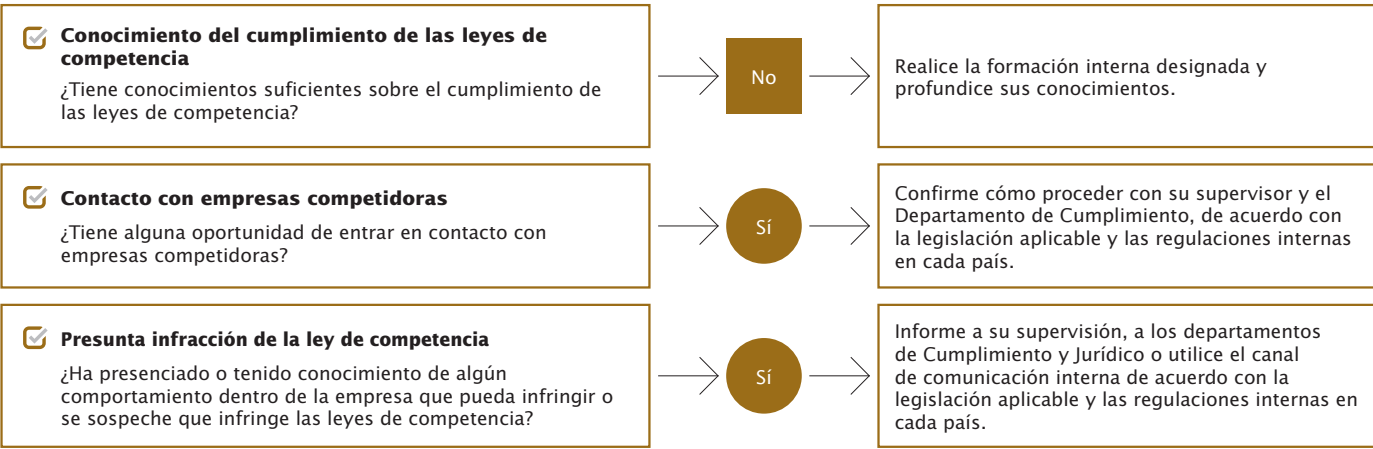
Debemos

- Cuando asistamos a reuniones o exposiciones de asociaciones comerciales o conferencias con competidores, debemos informar de los detalles de la reunión, incluido el contenido de las discusiones y los participantes, a un supervisor, a los Departamentos Jurídico y de Cumplimiento Normativo, de conformidad con las normas y regulaciones internas.
- Si somos testigos de cualquier conversación inapropiada o comportamiento anti-competitivo durante reuniones o conferencias con competidores, debemos abandonar inmediatamente el lugar y notificar sin demora el incidente a los Departamentos Jurídico y de Cumplimiento Normativo, o bien utilizar el canal de comunicación interno de conformidad con la legislación aplicable y las regulaciones internas en cada país.

Consulte con el departamento responsable

- Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento. En particular, solicite asesoramiento previo sobre los siguientes asuntos:
- Acuerdos de venta exclusiva ● Restricciones del territorio de ventas
 - Colaboración, cooperación, empresas conjuntas y proyectos conjuntos con competidores, tales como entregas conjuntas, suministro mutuo de productos, intercambios cruzados entre industrias y desarrollo conjunto.
 - Fijación de precios de venta para distribuidores
 - Otras transacciones o acuerdos que puedan infringir las leyes de competencia

Lista de verificación para confirmar



¿Qué son las leyes de competencia?
Las leyes de competencia se refieren a leyes como la Ley Antimonopolio de Japón, la ley antimonopolio de EE. UU. y la ley de competencia de la UE, todas ellas destinadas a garantizar una competencia libre y justa en el mercado.

P y R

(Reuniones de asociaciones comerciales)

P

En mi departamento, los representantes comerciales de varias empresas participan en reuniones de asociaciones comerciales, en las que se celebran sesiones de estudio y eventos de networking. ¿Existe algún problema desde el punto de vista de las leyes de competencia?

R

No constituye necesariamente una infracción de las leyes de competencia que los representantes comerciales de diversas empresas interactúen en reuniones de asociaciones comerciales. Sin embargo, siempre existe el riesgo de que tales interacciones den lugar a infracciones de las leyes de competencia, como acordar precios de venta y dividir el mercado. Por lo tanto, es preferible que a las reuniones de asociaciones comerciales, que incluyen a competidores, asistan los directivos o los departamentos técnicos de las empresas. Si es inevitable que participe el departamento de ventas, se deben estudiar a fondo con antelación las disposiciones pertinentes de la legislación en materia de competencia y se deben presentar las solicitudes y los informes necesarios de acuerdo con los procedimientos internos. Si existe alguna preocupación o incertidumbre, se debe consultar inmediatamente al departamento de Cumplimiento normativo.

Cumplimiento de las leyes y regulaciones relativos a los controles al comercio por seguridad nacional

El cumplimiento de las leyes y regulaciones relativos a los controles al comercio por seguridad (en adelante, «control al comercio por seguridad») es esencial para mantener la paz y la seguridad internacionales y prevenir el comercio ilegal. El control al comercio por seguridad se aplica no solo a los bienes, sino también al suministro de tecnologías. El Grupo UBE no exportará ni proporcionará ilegalmente bienes y tecnologías regulados por las leyes de control de exportaciones.

☐ No debemos

- No debemos exportar ni transferir ilegalmente bienes y tecnologías regulados por las leyes de control de exportaciones.

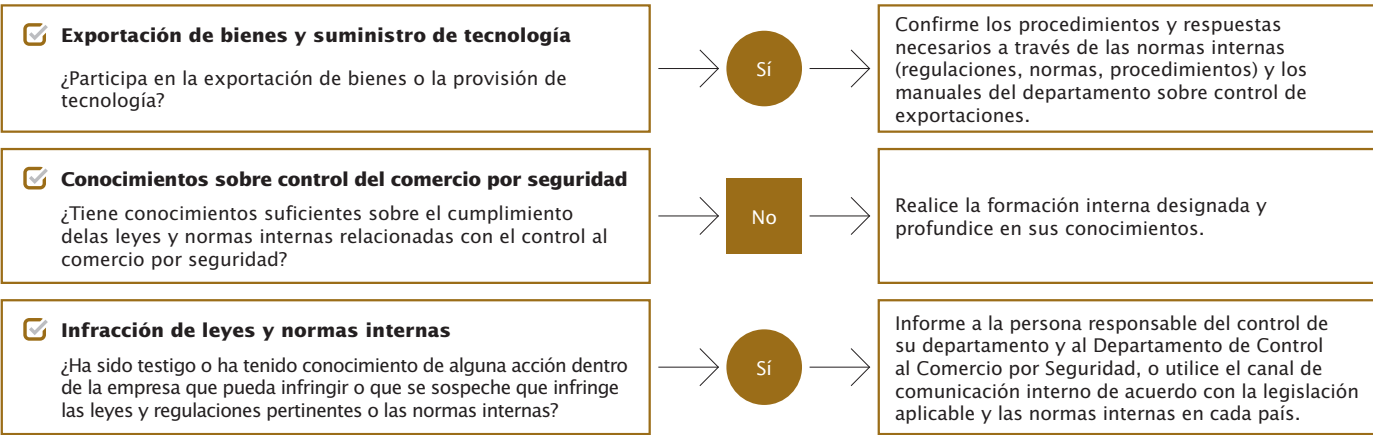
☒ Debemos

- Debemos estudiar y comprender las leyes de control al comercio por seguridad.
- Siempre debemos verificar la información más reciente.
- Al exportar, debemos realizar una determinación previa para verificar el país de exportación, los usuarios finales, los usos finales y otros elementos necesarios para cumplir con las leyes y regulaciones, y debemos examinar estos elementos de acuerdo con las normas de la empresa.
- Si hay alguna duda o incertidumbre sobre el procedimiento correcto, debemos consultar con el departamento de Control al Comercio por Seguridad y confirmar cómo proceder.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Control al Comercio por Seguridad.

Lista de verificación para confirmar



(Control al Comercio por Seguridad)



Mi departamento solo realiza transacciones nacionales. ¿Es necesario el control al comercio por seguridad?

Incluso en el caso de las transacciones nacionales, si se tiene conocimiento de que los productos se exportan a través del destinatario, se deben seguir los procedimientos internos establecidos. Además, con la tecnología, incluso si se proporciona a nivel nacional, puede considerarse una exportación y estar sujeta a regulación («control de presunta exportación»).



Mi departamento no maneja nada de lo que figura en la lista de ítems regulados. ¿Aún así necesitamos un control estricto de las transacciones comerciales por seguridad?

Incluso en el caso de los ítems que no figuran en la lista de regulados, si se cumplen determinadas condiciones, el comercio de mercancías puede requerir la autorización de las autoridades de control de las exportaciones e importaciones de cada centro de actividad. O bien, existe el riesgo de que, sin querer, se relacione con partes incluidas en listas de sanciones extranjeras, lo que podría provocar problemas internacionales. Por lo tanto, debe realizar una chequeo adecuado de acuerdo con las normas de la empresa.



Regulaciones y restricciones sobre Conflictos de interés en transacciones

Cuando un conflicto de intereses compromete la toma de decisiones imparciales, puede dar lugar a pérdidas financieras y riesgos legales para la empresa, lo que pone en peligro el buen funcionamiento general de la organización.
Los miembros de UBE no deben perseguir sus intereses personales a expensas de los intereses del Grupo UBE en el curso de su trabajo, ni deben tomar acciones que puedan afectar negativamente a la transparencia, la justicia o la racionalidad de la toma de decisiones.

Ejemplos de acciones que podrían dar lugar a un conflicto de intereses

- Transacciones y acuerdos con empresas en las que participen su familia, parientes, amigos o similares
- Participación en actividades o iniciativas sociales personales que afecten a los intereses del Grupo UBE
- Nombramiento como ejecutivo de una empresa privada o asociación ajena al Grupo UBE
- Participación en actividades que compiten con las operaciones de negocio del Grupo UBE
- Recibir honorarios, comisiones, descuentos, regalos, invitaciones, especialmente en puestos que puedan implicar un trato preferente a personas relacionadas o a terceros
- Dependencias jerárquicas dentro de la Organización entre personal con vínculos familiares o similares

No debemos

- Los miembros de UBE no deben anteponer sus intereses personales en la toma de decisiones empresariales, ni participar en acciones desleales que puedan perjudicar a la empresa o hacerla perder oportunidades.

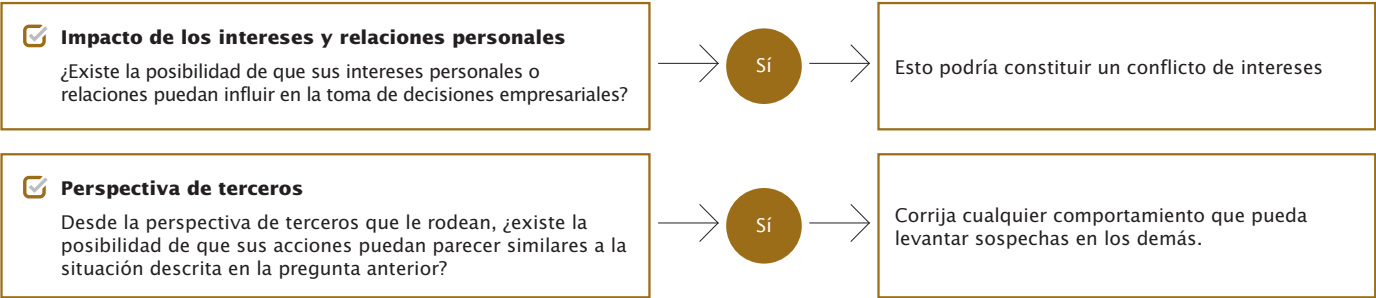
Debemos

- Los miembros de UBE pueden participar en actividades sociales externas y asumir diversas funciones y cargos fuera de sus obligaciones dentro del Grupo UBE. Sin embargo, si estas actividades pudieran causar un conflicto de intereses con el Grupo UBE, deberá consultar e informar inmediatamente a su supervisor y al Departamento de Cumplimiento.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

Lista de verificación para confirmar



¿Qué es un conflicto de intereses?
Se produce un conflicto de intereses cuando un miembro de UBE, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades dentro del Grupo UBE, descubre que sus intereses personales (no limitados a intereses económicos) entran en conflicto con los intereses del Grupo UBE o de su empresa.

P y R (Realización de pedidos a conocidos)

P En mi departamento, estamos a punto de realizar un nuevo pedido para trabajos de mantenimiento de maquinaria y equipos. La empresa que estoy considerando para el pedido está dirigida por un familiar de un amigo mío, quien me ha pedido que le haga el pedido. En este caso, ¿sería un problema realizar el pedido a esta empresa?

Si sigue las normas de la empresa y toma las medidas necesarias, como solicitar presupuestos a varias empresas, y puede explicar de forma razonable a su supervisor y al Departamento de Gestión que realizar el pedido a esta empresa es lo más conveniente para nosotros, entonces, por lo general, no habría ningún problema en realizar el pedido. Sin embargo, si no puede explicar a su supervisor por qué realiza el pedido a esta empresa, o si tiene dudas sobre la capacidad de la empresa para realizar el trabajo, pero aún así tiene intención de realizar el pedido, se puede considerar una transacción inadecuada que constituye un conflicto de intereses. Si no está seguro de cuál es la forma correcta de actuar, consulte inmediatamente con su supervisor y con el Departamento de Cumplimiento.

R

Prevención de prácticas corruptas

La participación en prácticas corruptas no solo daña la confianza y la credibilidad del Grupo UBE, lo que afecta negativamente a las operaciones comerciales y al rendimiento financiero, sino que también expone a la entidad jurídica y a los empleados implicados a la posibilidad de sanciones penales. El Grupo UBE prohíbe las prácticas corruptas y cualquier complicidad en ellas.

No debemos

- No debemos participar ni ser cómplices de ninguna forma de práctica corrupta o soborno.
- No debemos realizar pagos de facilitación (pequeños pagos a funcionarios públicos para agilizar trámites administrativos rutinarios, como la tramitación de documentos).

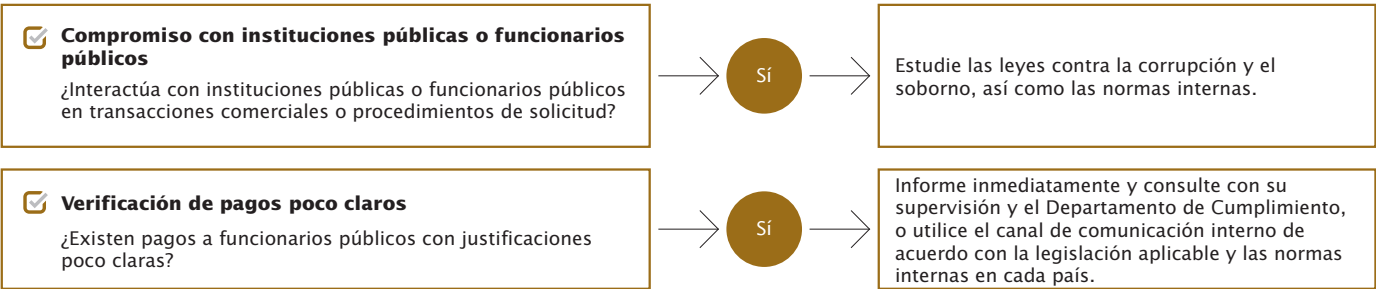
Debemos

- Los departamentos que puedan tener contacto directo o indirecto con funcionarios públicos deben garantizar una formación y educación exhaustivas sobre las leyes anti-corrupción.
- Debemos proporcionar orientación a los distribuidores, empresas comercializadoras, representantes y agentes que participan en nuestras actividades comerciales para que no participen en prácticas corruptas ni en sobornos.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

Lista de verificación para confirmar



¿Qué es la corrupción?
La corrupción se refiere a los actos en los que los funcionarios públicos o los empleados de las empresas utilizan indebidamente su autoridad profesional para obtener beneficios personales. Estas prácticas corruptas están prohibidas por tratados internacionales y por las leyes de diversos países.



(Entretenimiento de funcionarios públicos)



Mi departamento presenta solicitudes y consultas a los organismos gubernamentales pertinentes de forma habitual. Como muestra de agradecimiento, me gustaría organizar un banquete para ellos. ¿Se me consideraría infractor de la ley si hiciera algo así para funcionarios públicos?



Muchos países regulan el entretenimiento y los obsequios a los funcionarios públicos. Si dicho entretenimiento tiene por objeto obtener beneficios o favores ilícitos, es muy probable que se considere una infracción legal (soborno). Si bien los refrigerios sencillos en las reuniones pueden ser excepciones, por lo general se debe evitar ofrecer banquetes a cargo de la empresa. En cualquier otro caso en el que no esté clara la legalidad, deberá consultar previamente con su superior y con el Departamento de Cumplimiento Normativo y asegurarse de que se lleva una contabilidad adecuada.



Prohibición de la concesión y recepción excesivas de regalos y entretenimiento

La entrega de obsequios y el ofrecimiento de entretenimiento suelen realizarse como parte de la etiqueta empresarial o en eventos sociales. Sin embargo, en ocasiones pueden traspasar los límites razonables y apropiados de la etiqueta general o las interacciones sociales y pueden ofrecerse de forma excesiva o como forma de soborno o favores inapropiados. Los miembros de la UBE deben ofrecer y recibir regalos y entretenimiento con moderación, respetando el espíritu del cumplimiento de la ley. Estos ofrecimientos o recepciones excesivos distorsionan la toma de decisiones empresariales acertadas. Además, estas prácticas pueden infringir las leyes y regulaciones de diversos países o regiones.

No debemos

- No debemos aceptar regalos o similares si el donante espera un trato preferente indebido o espera influir en las decisiones de negocio. Debemos asegurarnos siempre de que el contenido, la cantidad y la frecuencia de los regalos o entretenimientos no excedan los límites de la etiqueta empresarial o la necesidad razonables y, si lo hacen, no debemos aceptarlos.
- No debemos ofrecer regalos ni entretenimiento con la expectativa de obtener a cambio un trato preferente indebido o favores.

Debemos

- Al ofrecer o recibir regalos y entretenimiento, debemos asegurarnos de que el importe y el contenido del ofrecimiento sean adecuados.
- Debemos obtener la aprobación de acuerdo con las normas y regulaciones internas sobre obsequios y entretenimiento, y llevar un registro preciso de las circunstancias en que se producen.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

P y R

(Entretenimiento y regalos de socios comerciales)

P

Mi departamento compra materias primas para nuestros productos y, en ocasiones, recibimos obsequios y invitaciones de nuestros socios comerciales. Intento que esto no influya en mis decisiones profesionales, pero ¿hay algo en lo que deba tener cuidado?

Es habitual que departamentos como el de Compras reciban obsequios y invitaciones de socios comerciales como parte de las relaciones comerciales, y es adecuado que usted se esfuerce por garantizar que estos no influyan en sus decisiones comerciales. Cuando reciba invitaciones, etc., es importante que lo comunique con antelación a su superior, que rechace firmemente las cantidades excesivas o los ofrecimientos frecuentes y que evite tomar decisiones comerciales basadas en favoritismos indebidos o en la falta de racionalidad.

R

Prohibición del blanqueo de capitales

Los métodos de blanqueo de capitales son diversos y han evolucionado con el avance de Internet y la tecnología. Además, participar en transacciones ficticias puede contribuir involuntariamente al blanqueo de capitales. El Grupo UBE prohíbe la participación en actividades de blanqueo de capitales.

No debemos

- No debemos cooperar en el blanqueo de capitales ni en ningún acto sospechoso de estar relacionado con él.

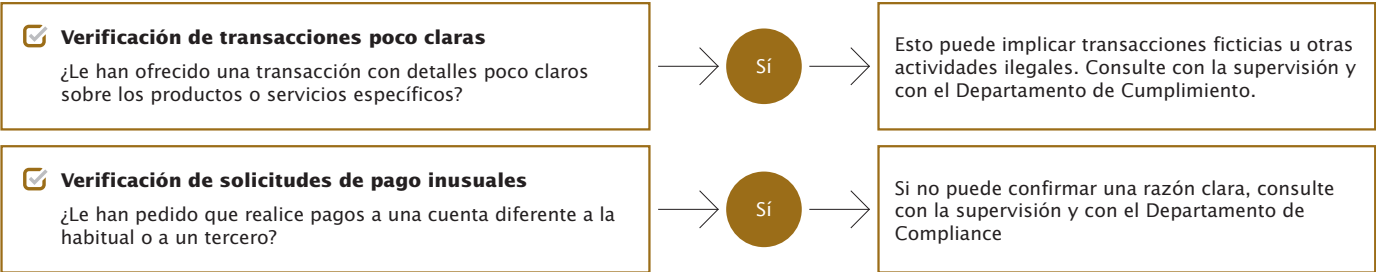
Debemos

- Debemos ser cautelosos con los socios comerciales y los detalles de las transacciones para evitar ser utilizados para el blanqueo de capitales o el lavado de fondos.
- Debemos recopilar información sobre las leyes y regulaciones pertinentes, así como ejemplos de blanqueo de capitales y, si surge alguna duda en cuestiones prácticas, consultar con el departamento responsable.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

Lista de verificación para confirmar



¿Qué es el blanqueo de capitales?

El blanqueo de capitales se refiere al acto de disfrazar fondos obtenidos de actividades delictivas (como el tráfico de drogas, el fraude, el tráfico de personas, la evasión de impuestos) para que parezcan legítimos. Implica ocultar el origen de los fondos para eliminar la «mancha» de la ilegalidad. El término «blanqueo» se refiere a lavar o limpiar, y también se denomina «lavado de fondos».

Prohibición del uso de información privilegiada

El Grupo UBE prohíbe hacer negocios basados en información privilegiada y el intercambio de información privilegiada con otras personas con el fin de proporcionar asesoramiento sobre operaciones bursátiles.

No debemos

- No debemos participar en operaciones bursátiles con acciones o valores basadas en información privilegiada, ya que está prohibido por la ley.
- No debemos compartir información privilegiada con familiares, amigos u otras personas ajenas a la empresa con el fin de incitarles a comprar o vender acciones o valores.

Debemos

- Debemos informarnos sobre la información privilegiada y confirmar siempre que no disponemos de ella al comprar o vender acciones o valores.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene dudas sobre la información privilegiada o el uso indebido de información privilegiada, consulte con los departamentos de Cumplimiento y Jurídico.

¿Qué es la información privilegiada?

La información privilegiada se refiere a información no publicada sobre empresas que cotizan en bolsa (incluida UBE) que podría influir significativamente en las decisiones de inversión de un inversor.

Ejemplos de información privilegiada:

- Resultados financieros, previsiones de beneficios, etc.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones comerciales, nuevas estrategias comerciales, etc.
- Cambios en la dirección, etc.
- Demandas, indemnizaciones por daños y perjuicios, etc.

¿Qué es el uso de información privilegiada?

El uso de información privilegiada consiste en comprar o vender acciones u otros valores de empresas que cotizan en bolsa (incluida UBE) utilizando información privilegiada.

P y R

(Compra de acciones basándose en información no publicada)

P

Soy representante comercial y he oído de manera informal que un cliente que cotiza en bolsa tiene previsto realizar una inversión de capital a gran escala el año que viene.
¿Es adecuado comprar acciones de esta empresa?

No debe comprar ni vender acciones de esa empresa hasta que la información se haga pública. La información no divulgada sobre la inversión de capital puede constituir información privilegiada.

R

Erradicación de las fuerzas antisociales

El Grupo UBE no mantendrá ninguna relación, incluidas las transacciones comerciales, con fuerzas antisociales.

No debemos

- No debemos realizar transacciones con fuerzas antisociales.
- No debemos establecer ninguna relación con fuerzas antisociales.

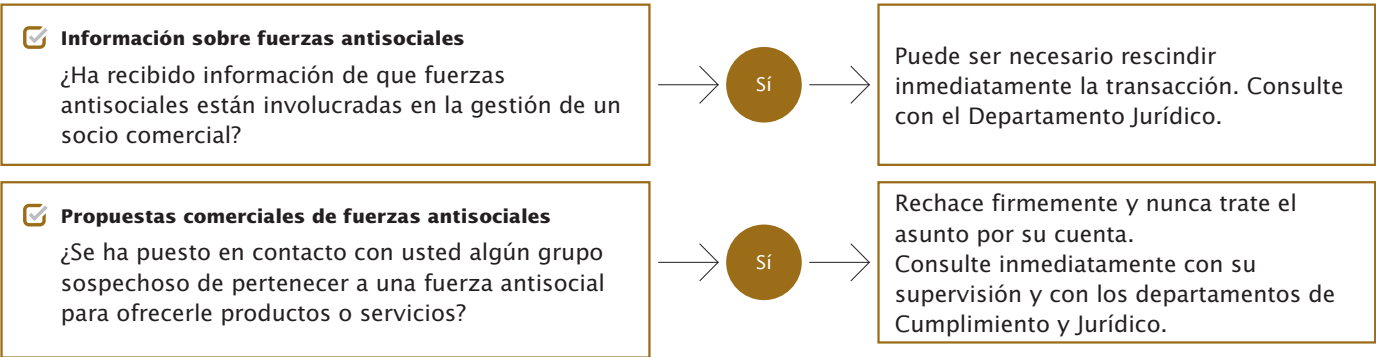
Debemos

- Al iniciar nuevas transacciones, debemos confirmar que la empresa o asociación involucrada no está relacionada con fuerzas antisociales.
- Incluso con socios comerciales existentes, debemos verificar continuamente si la entidad gestora tiene algún vínculo con fuerzas antisociales.
- Al celebrar un acuerdo básico de transacción comercial o similar, debemos incluir una cláusula que garantice el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables y que prevenga las relaciones con fuerzas antisociales.

Consultar con el departamento responsable.

Si tiene alguna pregunta o si ha estado en contacto con presuntas fuerzas antisociales o ha recibido demandas no razonables por parte de entidades sospechosas de ser fuerzas antisociales, informe de ello inmediatamente y consulte con los Departamentos Jurídico y de Cumplimiento Normativo.

Lista de verificación para confirmar



¿Qué son las fuerzas antisociales?

Las fuerzas antisociales se refieren a «grupos o individuos que persiguen beneficios económicos mediante la violencia, la intimidación y métodos fraudulentos».

Actividades políticas y sociales adecuadas

Las actividades de los miembros de la UBE fuera de la empresa no deben interferir en el trabajo de la empresa ni dañar su valor corporativo.
Los miembros de UBE no deben afirmar que representan a la empresa en sus actividades personales sin el permiso formal de la empresa.

Actividades políticas dentro de la empresa

Si los miembros de UBE necesitan ponerse en contacto con políticos o candidatos políticos, o si tienen previsto utilizar los fondos, activos o instalaciones de la empresa para apoyar directa o indirectamente a políticos o candidatos políticos específicos, se requiere la aprobación previa de conformidad con las normas de la empresa.

Contribuciones políticas

El Grupo UBE cumple con el control de fondos políticos de acuerdo con la legislación aplicable en cada país. Se debe seguir el proceso de aprobación interna prescrito para proporcionar fondos políticos.

Actividades políticas personales

El Grupo UBE respeta la participación personal de los empleados en actividades políticas. Las actividades políticas deben realizarse fuera del horario laboral y por cuenta propia. Al expresar opiniones personales, se debe tener cuidado de no dar la impresión de que representan los puntos de vista de la empresa. Si está considerando postularse para un cargo público o aceptar un puesto, debe ponerse en contacto con su supervisión con antelación y discutir con ella y con el Departamento de Recursos Humanos si ello afectará a su trabajo.

Actividades de contribución social

El Grupo UBE promueve una buena comunicación con las comunidades locales y participa en actividades que contribuyen a su desarrollo. El Grupo anima a los miembros de UBE a participar de forma voluntaria en actividades que contribuyan al desarrollo de la sociedad y sus comunidades. Sin embargo, la participación en dichas actividades debe cumplir las normas del Grupo UBE y no debe perjudicar los intereses de la empresa.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con los Departamentos Jurídico y de Cumplimiento.

⊘ No debemos

- Los miembros de UBE no deben participar en actividades políticas privadas ni en actividades de voluntariado durante el horario laboral, salvo cuando las actividades de voluntariado sean organizadas por la empresa.
- No debemos obligar a otros, incluidos los miembros de UBE o socios comerciales, a participar o apoyar asociaciones o actividades específicas.



(Solicitudes privadas dentro de la empresa)



Apoyo a un político y me gustaría presentárselo a mis compañeros. ¿Puedo distribuir folletos dentro de la empresa?



El Grupo UBE respeta las actividades políticas personales de los empleados pero, por lo general, no está permitido distribuir folletos ni solicitar la participación en reuniones políticas en las instalaciones de la empresa. Además, cuando se realicen actividades políticas fuera de la empresa, se debe tener cuidado de no presentar las opiniones personales como opiniones de la empresa. Si tiene alguna pregunta, consulte con los Departamentos Jurídico y de Cumplimiento.



Gestión adecuada de los activos tangibles e intangibles (información confidencial, propiedad intelectual, etc.) de la empresa

Los miembros de UBE gestionarán, utilizarán y operarán adecuadamente los activos (tanto tangibles como intangibles) del Grupo UBE.

⊘ No debemos

Activos tangibles

- No debemos desviar ni retirar activos tangibles del Grupo UBE para uso personal sin permiso, ni utilizar dichos activos para fines ajenos a los propósitos del negocio de la empresa.
- Esta restricción sobre el desvío para uso personal incluye no solo los activos existentes, sino también cualquier artículo nuevo que se solicite. Los artículos sujetos a esta restricción incluyen consumibles, material de oficina, equipos de oficina, herramientas, ropa de protección, vehículos, software, etc., independientemente de su forma o apariencia, que sean propiedad del Grupo UBE.

Activos intangibles (información, etc.)

- No debemos hacer un uso indebido de la propiedad intelectual, la información de la empresa, la información confidencial y similares del Grupo UBE.

○ Debemos

Activos tangibles

- Debemos gestionar, utilizar y explotar los activos tangibles del Grupo UBE de forma adecuada y razonable para maximizar los intereses del Grupo UBE.

Activos intangibles (información, etc.)

- Debemos cumplir con las leyes y regulaciones sobre la protección de los activos intangibles, tales como los derechos de propiedad intelectual, incluyendo los derechos de autor o Copyright, la prohibición del acceso no autorizado a los ordenadores, la protección de la información personal y la prevención de la competencia desleal o injusta, y esforzarnos por evitar cualquier infracción de estas leyes.
- Debemos gestionar adecuadamente la información de la empresa y la información confidencial, y tomar las acciones necesarias para evitar su filtración a terceros, incluida la información recibida de terceros.
- Debemos proteger y mantener adecuadamente la propiedad intelectual resultante de la investigación y el desarrollo a través de medios como los derechos de patente, derechos de autor y marcas registradas, entre otros, y utilizarlos de forma activa.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con los Departamentos de Sistemas de la Información, Jurídico, Cumplimiento o de la Propiedad Intelectual.



(Eliminación de datos a la renuncia)



Dado que voy a renunciar a mi trabajo, ¿Esta permitido transferir datos de mi ordenador de empresa al mi ordenador personal en casa?

Los datos almacenados en los ordenadores de la empresa son un activo importante de la misma. Queda prohibida la transferencia de información confidencial interna o datos personales fuera de la empresa. En caso de renuncia, toda la información de la empresa deberá devolverse a la misma, y no se deberán realizar copias ni almacenarla de forma personal.



(Uso de servicios externos en la nube)



He encontrado un servicio en la nube que podría ser útil para mejorar la eficiencia en el trabajo. ¿Puedo utilizarlo en la empresa?

Debe presentar una solicitud de uso de servicios en la nube externos, confirmar la seguridad del servicio y obtener la aprobación para uso. Dado que implica el uso de activos del sistema de información proporcionados por un proveedor de servicios en la nube externo, debe tener en cuenta diversos riesgos de seguridad, como la posibilidad de compartir recursos (hardware, etc.) con otras organizaciones externas, el riesgo de que la transmisión de datos sea interceptada a través de Internet y el riesgo de fuga de información debido a medidas de seguridad inadecuadas por parte del proveedor.



Gestión y divulgación responsables de la información

Los miembros de UBE gestionarán, utilizarán y tratarán de forma adecuada la información del Grupo UBE.

No debemos

- No debemos infringir los derechos de propiedad intelectual de terceros (derechos de patente, derechos de autor, derechos de marca registrada, etc.).

Debemos

Gestión y divulgación de la información

- Debemos estudiar continuamente los usos adecuados de las tecnologías digitales; esforzarnos por proteger la información así como divulgar y proporcionar adecuadamente la información de la empresa; y divulgar y proporcionar información correcta sobre la empresa a las partes interesadas de manera oportuna y justa.

Gestión de dispositivos de información

- Debemos tener cuidado de no perder ni dejar sin vigilancia los dispositivos electrónicos (ordenadores portátiles, tabletas, dispositivos móviles, etc.) que contengan información confidencial o de la empresa, asegurándonos de que no puedan ser accedidos por personas no autorizadas. Si se pierden dispositivos, artículos o soportes de almacenamiento que contengan información confidencial del Grupo UBE, se deberá informar inmediatamente al Departamento de Sistemas de la Información.

Información secreta

- Debemos gestionar de forma segura la información secreta interna y externa de la que tengamos conocimiento en el curso de nuestras funciones o transacciones.

Información personal

- Debemos proteger adecuadamente la información personal. Además, debemos respetar la privacidad de las personas que conocemos en el lugar de trabajo o a través de nuestras operaciones comerciales.

Medidas de seguridad

- Para evitar fugas de información personal, debemos implementar las medidas de seguridad necesarias.

(Tratamiento de la información confidencial)

Manejo información confidencial. ¿Qué debo tener en cuenta?

Al compartir información confidencial, designe a una persona responsable de la gestión de la información. Esta persona debe asegurarse de que se revoque el acceso a los usuarios que pierdan sus derechos, por ejemplo, debido a traslados.

(Concienciación sobre la seguridad)

Dado que el Departamento de Sistemas de la Información se encarga de la seguridad de la información, ¿deben los empleados preocuparse por la seguridad?

Aunque el Departamento de Sistemas de la Información implementa diversas medidas de seguridad, las contramedidas técnicas por sí solas no pueden proteger contra todas las amenazas. Muchos de los ciberataques actuales se dirigen al comportamiento humano, por lo que es esencial una respuesta a nivel de toda la empresa. Es de vital importancia que todos y cada uno de los empleados mantengan una conciencia de seguridad en su trabajo diario y actúen de acuerdo con las normas establecidas. Todos debemos comprender que cada uno de nosotros desempeña un papel en la protección de la seguridad y esforzarnos por actuar de manera responsable.

(Uso, pérdida o robo de memorias USB, etc.)

Siempre llevo conmigo una unidad USB con información sobre ofertas de la empresa, pero ahora no la encuentro. ¿Qué debo hacer?

El uso de unidades USB y dispositivos de almacenamiento externos está generalmente prohibido. Si es absolutamente necesario por motivos relacionados con el trabajo, envíe una solicitud de uso. Asegúrese siempre de llevarlo consigo solo cuando sea necesario y guárdelo en un lugar seguro cuando no lo utilice. En caso de pérdida o robo, denuncie el hecho a la policía y envíe un informe del incidente al Departamento de Sistemas de la Información.

Registros adecuados e informes financieros

De conformidad con las leyes y regulaciones vigentes, el Grupo UBE mantiene registros correctos e informes de su situación financiera y garantiza el pago adecuado de los impuestos.

No debemos

- No debemos falsificar u ocultar registros de transacciones, presentar informes falsos u omitir entradas.
- No debemos mantener cuentas financieras inadecuadas ni fondos fuera de los libros.

Debemos

- Debemos gestionar los registros de forma adecuada.
- Debemos cumplir con las normas internas relativas a la eliminación, conservación y almacenamiento de documentos.
- Debemos clasificar y registrar las transacciones en el período contable, la cuenta y el departamento adecuados.
- Debemos registrar todas las transacciones, independientemente de su importe, garantizando una valoración veraz y justa con descripciones correctas.
- Si tenemos conocimiento de cualquier falsificación o fraude en los registros financieros, debemos informar inmediatamente del asunto a través del canal de comunicación interno.

Provisión correcta de información sobre el Grupo UBE a terceros y publicaciones en Internet

Los miembros de UBE tienen la responsabilidad de proporcionar información correcta sobre el Grupo UBE a terceros.
Comunicar información falsa, inexacta o inadecuada, así como opiniones personales, puede dañar al Grupo UBE y provocar la pérdida de la confianza de las partes interesadas.
Esta responsabilidad de proporcionar información correcta terceros se aplica a las actividades en Internet, incluidas las publicaciones en redes sociales o entradas en blogs, incluso en el uso personal.

No debemos

- No debemos presentar opiniones personales como si fueran la opinión oficial de la empresa.
- No debemos divulgar información confidencial o clasificada sin autorización.

Debemos

- Si recibimos consultas de los medios de comunicación o de instituciones financieras/inversores, debemos solicitar una respuesta al Departamento de Relaciones Institucionales. El suministro de información debe realizarse con corrección bajo la dirección de los Departamentos de Relaciones Institucionales y de Comunicación Corporativa.
- Si recibimos consultas de clientes, organismos gubernamentales o administrativos, o del público en general que excedan el ámbito de nuestro departamento o de la empresa, debemos consultar con el Departamento de Relaciones Institucionales para garantizar una respuesta adecuada.
- Debemos confirmar previamente y de forma exhaustiva que los documentos que se hagan públicos no contengan información confidencial o clasificada.
- Cuando utilicemos las redes sociales con fines comerciales, debemos cumplir con las normas y regulaciones del Grupo UBE. Incluso en el uso personal, debemos actuar con la máxima precaución para evitar causar perjuicios al Grupo UBE o a cualquier parte interesada.

(Relaciones con los medios)

 Trabajo en una fábrica. He recibido una llamada de un medio de comunicación y me han preguntado por nuestros planes de producción futuros. ¿Puedo responder a sus preguntas?

No. No debe responder. Aunque la información sea precisa, puede entrar en conflicto con las declaraciones oficiales de la empresa. Si recibe una consulta de los medios de comunicación, debe solicitar una respuesta al Departamento de Relaciones Institucionales.



(Publicaciones en redes sociales)

 Mi compañero suele publicar fotos de nuestras plantas en redes sociales cuando está de viaje de negocios. ¿Es problemático este comportamiento?

La información publicada en las redes sociales puede ser vista por diversas personas, incluidas las de la competencia. Acciones como la mencionada podrían suponer un riesgo de exposición de información confidencial de la empresa a la competencia, por lo que se ruega abstenerse de hacerlo. Asegúrese de no publicar contenido que pueda dañar la reputación del Grupo UBE, ni revelar información confidencial sobre el Grupo UBE, sus compañeros de trabajo o socios comerciales.



Seguridad y Protección

Trabajar para conservar el medio ambiente global y practicar una fabricación segura y protegida

- Problemas medioambientales globales
- Salud y seguridad de los usuarios y clientes de los productos
- Seguridad de los productos
- Salud y seguridad de los trabajadores

Problemas medioambientales globales

El Grupo UBE se compromete a abordar el cambio climático (neutralidad en carbono) y a contribuir a la economía circular, así como a la conservación y restauración de la naturaleza (positivo para la naturaleza), con el objetivo de ayudar a resolver los problemas medioambientales globales.

Áreas de medidas y áreas de contribución

* Sombreado de celdas: Los tonos más oscuros indican un mayor nivel de contribución de la medida

		Áreas de contribución		
		Neutralidad de carbono	Economía circular	Positivo para la naturaleza
Áreas de medidas y políticas	Cambio climático Reduciremos las emisiones internas de gases de efecto invernadero. Seguiremos desarrollando y proporcionando productos y tecnologías respetuosos con el medio ambiente que contribuyan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.			
	Uso de la energía y los recursos Aspiraremos a un uso eficiente de la energía. Nos esforzaremos por reducir el consumo de recursos mejorando su circulación, garantizando que, aunque aumente el valor añadido de las actividades empresariales, el volumen de recursos no aumente proporcionalmente.			
	Recursos hídricos Analizaremos las tendencias del estrés hídrico (cuando el suministro de agua dulce es insuficiente para satisfacer las demandas tanto de los seres humanos como de los ecosistemas) basándonos en las condiciones del agua (factores que afectan al uso y la conservación del agua, como la ubicación geográfica, el clima, la cultura, las actividades económicas, las políticas hídricas y las relaciones con otros usuarios del agua en la cuenca hidrográfica) y en los escenarios de oferta y demanda de agua en cada lugar. En los sitios donde se prevé un aumento del estrés hídrico, reduciremos la extracción de agua y mejoraremos las tasas de reciclaje mediante la formulación de estrategias de uso del agua y el seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (KPI).			
	Contaminación marina y atmosférica, bosques, biodiversidad, uso del suelo, residuos (productos químicos, residuos sólidos, sustancias peligrosas, plásticos, etc.). Impactos medioambientales de nuestras operaciones, incluyendo la contaminación del aire, el agua y el suelo: Supervisaremos las emisiones contaminantes y el vertido de residuos para eliminar los incidentes medioambientales.			

No debemos

- No debemos tomar decisiones empresariales que prioricen únicamente los intereses de nuestra empresa, sin tener en cuenta el medio ambiente natural, ni los intereses, el bienestar y los derechos humanos de las partes interesadas que se ven afectadas y dependen del medio ambiente (incluidas las minorías étnicas, los grupos marginados y las personas vulnerables).

Debemos

- Debemos reconocer que nuestras obligaciones, negocios y procesos operativos dependen del medio ambiente natural y lo afectan, y siempre debemos aspirar a alcanzar nuestros objetivos de negocio a la vez que la minimización del impacto ambiental.
- Debemos ser plenamente conscientes de que nuestras obligaciones profesionales y nuestra toma de decisiones pueden afectar al medio ambiente natural en toda la cadena de valor del Grupo UBE, y también pueden afectar a numerosas partes interesadas que dependen de ese medio ambiente natural para su sustento.
- Debemos cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con las emisiones contaminantes y la eliminación de residuos industriales.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento responsable de Sostenibilidad.

Salud y seguridad de los usuarios de los productos y clientes

La industria fabricante tiene la obligación de proporcionar a los clientes productos seguros y fiables de forma constante. También debemos suministrar productos que tengan en cuenta la salud de los clientes y la seguridad durante su uso. El Grupo UBE reconoce que la fabricación, la venta, la distribución, el almacenamiento, el uso y la eliminación de los productos pueden afectar a la salud y la seguridad de nuestros clientes. A través de las siguientes actividades, nos esforzaremos continuamente por garantizar la salud y la seguridad de nuestros clientes:

- Promover la seguridad de los productos y proporcionar información adecuada sobre la seguridad de los productos, al tiempo que se avanza en la gestión de las sustancias químicas.
- Impulsar actividades de cuidado responsable*.

* Una iniciativa de las empresas que manejan productos químicos para garantizar las medidas medioambientales, sanitarias y de seguridad a lo largo de todo el proceso - desde el desarrollo, la fabricación, la logística, el uso y el consumo final de los productos químicos hasta su eliminación. Esto incluye la divulgación de los resultados y el diálogo y la comunicación con la sociedad.

Seguridad de los productos

El Grupo UBE promueve la gestión de sustancias químicas teniendo en cuenta la salud, la seguridad y el medio ambiente, cumpliendo con la regulación aplicable en materia de control de sustancias químicas, gestionando los productos químicos dentro de la cadena de suministro, manteniendo una base de datos exhaustiva de información sobre sustancias químicas y publicando en su sitio web las fichas de datos de seguridad (FDS) de los productos clave. Estas iniciativas tienen por objeto mejorar la seguridad en la manejo de los productos en las etapas logísticas y en los clientes.

Salud y seguridad de los trabajadores

El Grupo UBE comparte el valor común de que «la seguridad es lo primero», proporcionando seguridad y protección a las comunidades locales, al tiempo que ofrece un entorno de trabajo saludable y seguro para los miembros de UBE. Además, el garantizar la seguridad y mantener y promover la salud de los miembros de UBE se consideran requisitos previos fundamentales para alcanzar el crecimiento empresarial y los objetivos de mejora del rendimiento. El principio de «la seguridad es lo primero» se aplicará de forma exhaustiva.

Debemos

- Los líderes del Grupo UBE deben proporcionar un entorno en el que los miembros de UBE puedan trabajar de forma segura y saludable, al tiempo que supervisan continuamente las condiciones del lugar de trabajo.
- El equipo que utilizamos debe inspeccionarse siempre para comprobar su buen estado, y las fábricas y los centros de trabajo deben mantenerse y supervisarse para garantizar la seguridad de las operaciones.
- Cualquier problema relacionado con la seguridad y la salud de los trabajadores debe resolverse rápidamente en colaboración con los departamentos pertinentes.
- Los miembros de UBE deben cumplir los procedimientos establecidos al realizar sus tareas y funciones.
- Si un trabajador percibe un riesgo para su propia seguridad o la de otros, debe detener inmediatamente la tarea e informar a la supervisión o a los departamentos pertinentes.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Aseguramiento de Calidad y Tutela para cuestiones relacionadas con la seguridad del producto, y con el Departamento de Medio Ambiente y Seguridad para cuestiones relacionadas con la seguridad laboral y el cuidado responsable.

P y R (Máquinas operativas)

P Trabajo en el proceso de fabricación de películas. Mientras la máquina de bobinado de películas estaba en funcionamiento (girando), observé un objeto extraño en el producto.
¿Puedo retirar el objeto con la mano mientras la máquina está en funcionamiento? Creo que no hay ningún problema si lo retiro rápidamente sin apagar la máquina, ya que detener el equipo causaría molestias a otras personas.

No debe infringir las normas de seguridad establecidas por su empresa. Si descubre un objeto extraño, no intente retirarlo con la mano mientras la máquina esté en funcionamiento (girando). En su lugar, informe primero de la situación a su supervisión y espere instrucciones. La extracción de objetos extraños solo debe realizarse después de haber apagado el equipo y haberlo detenido por completo. Si intenta retirar un objeto con la mano mientras la máquina está en funcionamiento (girando), corre el riesgo de quedar atrapado en el equipo, lo que podría provocar un accidente laboral grave. Si sufre un accidente, podría tener un sufrimiento prolongado debido a las lesiones, tratamiento médico, hospitalización o incluso una discapacidad permanente. En el peor de los casos, tales acciones podrían provocar la muerte.

R

Calidad

Ofrecer una calidad que se gane la confianza de los clientes y la sociedad.

■ Aseguramiento de calidad

Aseguramiento de calidad

El Grupo UBE velará en todo momento por la seguridad y la protección, proporcionando productos y servicios que satisfagan a nuestros clientes.

El Grupo UBE se esfuerza para prevenir que se repitan conductas inadecuadas del pasado en las inspecciones de calidad y ofrecerá de forma constante la calidad prometida a nuestros clientes, correspondiendo así a la confianza que la sociedad ha depositado en nosotros.

⊘ No debemos

- No debemos realizar tareas sin comprender adecuadamente las normas relacionadas con la calidad. Actuar sin conocer las normas no es una excusa válida para infringirlas, sino que es un asunto grave que merece ser criticado.
- No debemos infringir las normas relacionadas con la calidad, ni siquiera si nos lo indica un superior o nos lo solicita un cliente.
- No debemos intentar encubrir u ocultar fraudes o errores de calidad que hayamos detectado nosotros mismos o de los que hayamos tenido conocimiento a través de otras personas.
- No debemos impedir que los empleados denuncien o informen sobre casos confirmados de fraude en materia de calidad, ni ejercer presión para disuadirles de hacerlo.

⊙ Debemos

- Debemos proporcionar productos y servicios que cumplan con las normas internacionales y las leyes y regulaciones nacionales relacionados con la calidad.
- Debemos cumplir los acuerdos establecidos con los clientes y, en caso de duda, informar y consultar con ellos sin demora.
- Debemos proporcionar productos y servicios que los clientes puedan utilizar de forma segura durante todo el ciclo de vida del producto.
- Debemos entablar un diálogo con los clientes y, en caso de que se produzca un problema de calidad, proporcionar los servicios adecuados para minimizar los daños.
- Debemos esforzarnos por aumentar la concienciación y los conocimientos sobre la calidad, al tiempo que mejoramos continuamente los sistemas de gestión de aseguramiento de calidad.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Aseguramiento de calidad responsable del negocio o producto en cuestión.

P y R (Tratamiento de los datos de las pruebas)

P Se acerca la fecha límite para el desarrollo del producto. ¿Puedo priorizar e informar al cliente solo los datos que cumplen los valores objetivo (estándares de calidad)?

No. Incluso durante la fase de desarrollo, el uso selectivo de datos sin justificación técnica podría constituir una falsificación de datos. La comercialización de un producto se lleva a cabo en colaboración con los departamentos pertinentes, basándose en datos correctos obtenidos durante la fase de desarrollo. El incumplimiento de este proceso puede dar lugar a inestabilidad en la producción de la fábrica, lo que podría hacer inviable el negocio. Aunque no haya falsificación intencionada, los datos deben tratarse siempre con precaución y estar respaldados por pruebas objetivas.

R

P y R (Riesgo de calidad debido a la priorización de los plazos de entrega)

P Ha habido un problema de producción y parece que no podremos cumplir con el plazo de entrega prometido al cliente. Según las normas internas, estamos obligados a realizar las inspecciones designadas y enviar solo los productos que las superen. Dado que incumplir el plazo causará inconvenientes al cliente, ¿es aceptable omitir las inspecciones y, en su lugar, registrar los resultados de inspecciones anteriores en la sección de resultados y enviar el producto?

No. La entrega nunca debe priorizarse por encima de la calidad. Falsificar que se han realizado inspecciones cuando no es así se considera falsificación de datos. Siga las normas establecidas, realice las inspecciones y confirme que el producto cumple con las especificaciones (normas de calidad) antes de enviarlo. Si posteriormente se descubre que el producto enviado no cumplía con las especificaciones, podría dar lugar a una reclamación y el cliente podría exigir una indemnización por daños y perjuicios. Además, perder la confianza de los clientes y de la sociedad puede provocar una disminución o la suspensión de las transacciones comerciales, lo que repercutiría negativamente en los resultados de la empresa. Si existe una alta probabilidad de que no se pueda cumplir el plazo de entrega, consulte con el cliente y discuta los ajustes o la reprogramación del plazo.

R

P y R (Desviación de los procedimientos)

P El manual de procedimientos especifica que el estado del producto en equipos de producción en funcionamiento continuo debe inspeccionarse visualmente a intervalos específicos. Sin embargo, más tarde me di cuenta de que había olvidado realizar la inspección. Dado que las inspecciones anteriores siempre han mostrado que no hay problemas, ¿puedo chequear «sin anomalías» durante la próxima inspección y registrar lo mismo para la inspección omitida?

No. Si las condiciones del proceso de producción cambiaron (se desviaron) durante la inspección omitida y la inspección final del producto no detecta desviaciones de las especificaciones, existe el riesgo de que se entreguen productos no conformes al cliente. Las entradas falsas realizadas bajo una suposición personal como «Esto debería estar bien. No se notará», constituyen falsificación de documentos. Los registros de inspección también se utilizan para la trazabilidad si hay algún problema con un producto. Si se falsifican los registros, será imposible identificar la causa y determinar dónde está la línea divisoria entre los productos conformes y los no conformes. Cualquier error o conducta indebida debe comunicarse a su supervisión y a los departamentos pertinentes tan pronto como se descubra, y deben tomarse las medidas adecuadas. Asegúrese siempre de que los registros reflejen la verdad.

R



Personas

Respetar la individualidad y la diversidad, y crear lugares de trabajo saludables y cómodos.

- Respeto de los derechos humanos
- Libertad de expresión
- Diversidad, equidad e inclusión (DE+I)
- Un lugar de trabajo saludable e inclusivo que respeta la individualidad y la diversidad
- Promoción del empleo para personas con discapacidad
- Acceso al agua y al saneamiento
- Respeto por los derechos de los pueblos indígenas
- Respeto por los derechos de los refugiados y migrantes
- Prohibición del trabajo forzoso
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación (trabajo)
- Libertad de asociación y diálogo social con los sindicatos
- Condiciones de trabajo (salarios, jornada laboral) y salarios dignos
- Entornos de trabajo saludables y cómodos
- Influencia del abuso de drogas y alcohol
- Prohibición del acoso
- Prohibición de comportamientos violentos
- Prohibición de represalias

Respeto de los derechos humanos

El Grupo UBE respeta los derechos humanos fundamentales de todas las personas y se esfuerza por garantizar que puedan vivir con seguridad y en paz. Por ello, todos los miembros de UBE recibirán una formación adecuada en materia de derechos humanos para garantizar que todos tengan un conocimiento y una conciencia correctos de los mismos.

Exigimos a todas las partes interesadas que participan en nuestras actividades que respeten los derechos humanos y no los vulneren, y nos esforzamos por evitar cualquier implicación directa o indirecta en abusos contra los derechos humanos.

Además, respetaremos los principios y normas internacionales relacionados con los derechos humanos, tomando como referencia los Principios Rectores sobre los Negocios y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales y la norma ISO 26000.

Debemos

- Debemos respetar los derechos humanos fundamentales de todas las personas en nuestro trabajo diario, adhiriéndonos a las «Directrices sobre derechos humanos del Grupo UBE», al «Código de conducta del Grupo UBE» y a otras normas de la empresa.
- Debemos participar activamente en la educación interna en materia de derechos humanos y mejorar continuamente nuestros conocimientos sobre los derechos humanos.

P y R (Revelación)

P

Le conté a un compañero de trabajo que me estaba «cuestionando» (Q en LGBTQ, que se refiere a alguien cuya identidad de género u orientación sexual aún no está definida). Ese compañero reveló mi orientación sexual a otros empleados (divulgó información a un tercero sin mi consentimiento). ¿Es aceptable este comportamiento?

No. No es aceptable. La revelación de la orientación sexual por parte de un compañero de trabajo es una clara violación de las normas de la empresa. Las «Directrices sobre derechos humanos del Grupo UBE» y la sección sobre «Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación (trabajo)» del «Código de conducta del Grupo UBE» prohíben explícitamente la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual.

Además, las Normas de Empleo estipulan que «no se debe divulgar la información personal confidencial obtenida a través del trabajo».

R

Libertad de expresión

El Grupo UBE respeta la libertad de expresión de los miembros de UBE. Sin embargo, cuando los miembros de UBE ejercen este derecho, deben cumplir las siguientes condiciones:

- 1. Respetar la privacidad y la dignidad. Equilibrar la libertad de expresión con el respeto a la privacidad y la dignidad de los demás, y abstenerse de realizar acoso o comentarios discriminatorios (discurso de odio).
- 2. Cumplir con las leyes. Cumplir con las leyes locales e internacionales relativas a la libertad de expresión.
- 3. Evitar causar un impacto negativo en la dignidad, el valor corporativo o la reputación del Grupo UBE.
- 4. Evitar causar un impacto negativo en la dignidad o la reputación de los miembros individuales de UBE.
- 5. Seguir las normas internas sobre confidencialidad de la información corporativa.

Ejercer la libertad de expresión significa influir en diversos compañeros de trabajo, socios comerciales y la sociedad en general. No debemos olvidar que el ejercicio de este derecho conlleva una responsabilidad. La comunicación abierta y transparente dentro de la empresa puede fomentar la innovación al promover el libre intercambio de ideas y opiniones y al aportar perspectivas diversas. Esta cláusula no restringe la libre expresión de opiniones ni los debates que contribuyan al desarrollo de las actividades del Grupo UBE y a la mejora de su valor corporativo.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

¿Qué es la libertad de expresión?

La libertad de expresión se refiere al derecho de las personas a expresar sus pensamientos, opiniones y sentimientos al mundo exterior. Este derecho está protegido por las constituciones de muchos países y por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

P y R

(Declaraciones políticas)

P

Publiqué mi opinión sobre un tema político reciente en las redes sociales. Mi jefe vio la publicación y me pidió que la borrara, alegando que podría afectar al negocio de la empresa. ¿No viola esto mi libertad de expresión?

En la sociedad moderna, las redes sociales son ampliamente reconocidas como una plataforma en la que las personas pueden expresar libremente sus opiniones. Las publicaciones sobre opiniones políticas o cuestiones sociales reflejan los valores y posturas personales, y expresarlos es un derecho fundamental. Por lo tanto, una interferencia excesiva por parte de la empresa en las actividades de los empleados en las redes sociales restringiría injustamente la libertad de expresión.

R



Diversidad, equidad e inclusión (DE&I)

El Grupo UBE promoverá el uso de recursos humanos con énfasis en la diversidad, la equidad y la inclusión. Impulsaremos iniciativas como el empoderamiento de las mujeres, la revisión del sistema de recontractación de jubilados y la promoción del empleo de personas con discapacidad, implementando así una gestión de la salud que haga hincapié en estilos de trabajo diversos y eficientes, mejorando la satisfacción laboral y la salud física y mental de nuestros empleados.

¿Qué es la diversidad?

La diversidad se refiere a un estado en el que personas con diferentes atributos (género, edad, nacionalidad, raza, color de piel, discapacidades, así como valores individuales, orientación sexual, habilidades, aficiones, estilos de vida, etc.) pertenecen y coexisten dentro de un grupo.

¿Qué es la equidad?

La equidad se refiere a garantizar un trato, acceso, oportunidades y progreso justos para todas las personas. Esto se puede lograr eliminando las barreras que existen para algunas personas y requiere reconocer que las personas tienen necesidades y circunstancias diferentes.

¿Qué es la inclusión?

La inclusión se refiere a aceptar, acoger, respetar y apoyar a las personas con diferentes atributos, creando un entorno en el que todos se sientan «valorados» y tengan un sentido de «pertenencia», y garantizando que las capacidades de cada persona se demuestren plenamente.

Igualdad de género y derechos de la mujer

El Grupo UBE promueve la igualdad de género y el respeto por los derechos de las mujeres. Crearemos una organización resiliente (capaz de recuperarse de los retos o las crisis) en la que los diversos recursos humanos, basados en el respeto mutuo, utilicen sus variadas habilidades y trabajen en armonía hacia un objetivo común. Además, nos comprometemos a crear un entorno de trabajo flexible que permita a los empleados conciliar eventos de su vida tales como el nacimiento y el cuidado de los hijos con su carrera profesional. También proporcionaremos apoyo profesional y crearemos oportunidades para explorar posibilidades de carrera, al tiempo que implementaremos sistemas en los que los eventos de la vida no afecten a los ascensos ni a las evaluaciones.

¿Qué es el género?

El género se refiere a las nociones social y culturalmente construidas de «feminidad» y «masculinidad», así como a los roles sociales asignados a las personas en función de su sexo. Por ejemplo, la expectativa social de que las mujeres sean responsables de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, mientras que los hombres deben trabajar en oficinas o realizar trabajos físicos, representa los roles sociales que a menudo se asignan de manera rígida en función del género.

No debemos

- No debemos permitir que los prejuicios de género (estereotipos o prejuicios basados en el género) influyan en la toma de decisiones en materia de traslados de personal, ascensos y otros asuntos relacionados.
- No debemos asignar a los empleados tareas exclusivamente auxiliares ni darles un trato o responsabilidades laborales claramente diferentes en comparación con los empleados de otro género con capacidades equivalentes basadas en el género.

Debemos

- Debemos comprobar constantemente si estamos cayendo en sesgos inconscientes (supuestos o prejuicios involuntarios) o sesgos de género.
- Debemos adquirir conocimientos precisos sobre la importancia de la igualdad de género y el avance de la mujer en la sociedad.

P y R (Derechos de la mujer y criterios de selección)

P Recientemente, una empleada no fue seleccionada como jefa de proyecto por «falta de experiencia», pero en su lugar se eligió a un empleado con experiencia similar. ¿Esto va en contra de los derechos de la mujer?

Sí, esto va en contra de los derechos de las mujeres. Si la razón de la «falta de experiencia» no se aplica de manera justa, se puede sospechar que existe discriminación de género. En tales casos, es importante aclarar los criterios de selección y garantizar la transparencia. Además, también es necesario auditar el proceso de selección y tomar medidas para garantizar la equidad.

R

P y R (Sesgo de género)

P Cuando un empleado solicitó un permiso para el cuidado de sus hijos, su superior le dijo que «es extraño que los hombres soliciten permisos para el cuidado de sus hijos». ¿Se trata de un caso de discriminación por motivos de género?

Sí, se trata de un caso de discriminación por motivos de género. La empresa ofrece un entorno en el que todos los empleados pueden disfrutar por igual de permisos para el cuidado de los hijos, y el derecho a estos permisos no depende del género. Es inadecuado tener prejuicios contra un empleado varón que solicita un permiso para el cuidado de los hijos. En tales casos, debe consultar con el Departamento de Recursos Humanos.

R

Un lugar de trabajo saludable e inclusivo que respeta la individualidad y la diversidad

El Grupo UBE creará lugares de trabajo saludables, inclusivos y gratificantes que respeten la individualidad y la diversidad de los miembros de UBE.

No debemos

- No debemos, sin una razón razonable y legítima, participar en acciones que dificulten el uso de los sistemas y normas laborales establecidos por el Grupo UBE (como permisos, horario flexible, trabajo a distancia, etc.), incluyendo:
 - 1) Obstaculizar directa o indirectamente su uso, o persuadir a otros para que no los utilicen.
 - 2) Sugerir que su uso tendría consecuencias desfavorables.
 - 3) Cambiar los horarios de trabajo o las funciones laborales.
- En el lugar de trabajo, no debemos establecer normas locales que:
 - 1) Contradigan el espíritu de las regulaciones y normas del Grupo UBE.
 - 2) Empeoren el ambiente de trabajo y provoquen una disminución de la motivación y la productividad de los miembros de UBE.

Debemos

- Los líderes del Grupo UBE deben crear un entorno de trabajo saludable e inclusivo que respete la individualidad y la diversidad, de conformidad con las Directrices de Gestión de Recursos Humanos del Grupo UBE. Además, deben cumplir fielmente con los entornos de trabajo y las Normas de Empleo, y aplicarlas y hacerlas cumplir de manera justa y equitativa.
- Los miembros de UBE deben cooperar con sus líderes en la aplicación de las Directrices de Gestión de Recursos Humanos del Grupo UBE.

P y R

(Derechos a vacaciones anuales remuneradas)

P

Mi supervisión se opone a que me tome las vacaciones anuales remuneradas, diciendo cosas como «Estamos muy ocupados» o «Tomarse las vacaciones anuales causa problemas a los demás». Quiero tomarme más vacaciones anuales remuneradas, pero ¿qué debo hacer?

R

Las vacaciones anuales remuneradas son un derecho fundamental que se concede a todos los trabajadores en virtud de la Ley de Normas Laborales. Es ilegal que la supervisión presione a los empleados para que no disfruten de sus vacaciones anuales remuneradas o que obstaculice su disfrute. En virtud de la Ley de Normas Laborales, los empleados son libres de disfrutar de sus vacaciones anuales remuneradas y las empresas no pueden denegárselas sin una causa justificada. Si se encuentra en esta situación, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

Promoción del empleo para personas con discapacidad

El Grupo UBE lleva muchos años promoviendo activamente el empleo de personas con discapacidad. También nos comprometemos a ampliar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y a crear un entorno laboral en el que todos puedan sentirse realizados en su trabajo. Además, nuestro personal especializado en el empleo de personas con discapacidad colabora estrechamente con organizaciones de apoyo locales, proporcionando asistencia desde la contratación hasta la integración en el lugar de trabajo. Facilitan la adecuación laboral y el desarrollo profesional adaptados a las fortalezas de cada persona. Como resultado, los empleados con discapacidad desempeñan un papel importante y prosperan en el lugar de trabajo.

No debemos

- No debemos discriminar ni tener prejuicios hacia los empleados por su discapacidad en el lugar de trabajo.

Debemos

- Debemos respetar la diversidad con la inclusión de las personas con discapacidad.
- Debemos informarnos sobre el empleo de personas con discapacidad y profundizar en nuestro conocimiento.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

Acceso al agua y al saneamiento

Para que el Grupo UBE pueda operar con normalidad, es esencial que los miembros de UBE tengan siempre acceso a recursos hídricos como agua potable, agua para lavarse las manos y aseos (agua, saneamiento e higiene, abreviado como "WASH" por sus siglas en inglés). Todos los centros de trabajo del Grupo UBE garantizarán el suministro de WASH y mejorarán continuamente los métodos de suministro. Un suministro inadecuado de WASH puede poner en peligro la salud de los empleados, reducir la motivación para trabajar y, en última instancia, tener un impacto significativo en la calidad y la productividad.

Debemos

- El responsable del departamento encargado de WASH en cada centro de trabajo del Grupo UBE debe realizar esfuerzos continuos para garantizar que las instalaciones de WASH y sus métodos de suministro se mantengan en buen estado y proporcionen un servicio fácil de usar, saludable, higiénico y funcional. También deben evaluar periódicamente la satisfacción de los usuarios y aplicar las mejoras necesarias.
- Cuando utilicemos las instalaciones WASH, debemos asegurarnos siempre de que se mantengan en condiciones adecuadas tomando las medidas razonables. Si observamos cualquier problema con las instalaciones WASH, debemos informar inmediatamente a nuestra supervisión, líder o al departamento responsable.
- Dado que el riesgo de que las instalaciones de WASH sean inadecuadas no solo existe dentro del Grupo UBE, sino también dentro de la cadena de suministro, el Grupo UBE debe exigir a todas las empresas de la cadena de suministro que proporcionen y mantengan instalaciones de WASH adecuadas.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Asuntos Generales.

¿Qué es WASH?

WASH se refiere al acceso al agua, incluyendo el agua potable, el agua para lavarse las manos y los servicios de saneamiento. Está reconocido a nivel mundial como un derecho humano fundamental. El objetivo «Agua limpia y saneamiento» se destaca incluso en el contexto de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

P y R (Acceso al agua)

P En la sede central de Tokio, donde trabajo, el acceso al agua es algo que se da por sentado, incluyendo el agua potable, el agua para lavarse las manos y los aseos. ¿No sería en realidad una pérdida para la empresa centrarse en cuestiones tan insignificantes y gastar dinero en ellas?

El Grupo UBE respeta los derechos humanos fundamentales. El acceso al agua está reconocido por las Naciones Unidas como un derecho humano fundamental. Por lo tanto, el Grupo UBE debe respetar y garantizar el acceso al agua. Para quienes trabajan en lugares como el suyo, en países desarrollados, el acceso al agua potable, al agua para lavarse las manos y a los aseos es algo que se da por sentado. Sin embargo, hay regiones del mundo que aún carecen de acceso suficiente al agua. Además, el Grupo UBE no solo desarrolla sus actividades comerciales en países desarrollados. En todas las regiones y lugares donde desarrollamos nuestra actividad, garantizar el acceso al agua es esencial. En determinadas regiones, mejorar el acceso al agua es especialmente importante para garantizar y mantener la salud, la seguridad, la motivación y la productividad de los trabajadores.



Respeto de los derechos de los pueblos indígenas

El Grupo UBE, en sus actividades corporativas, cumple con las normas internacionales relativas a los pueblos indígenas y tiene en cuenta sus derechos, aplicando las medidas adecuadas para protegerlos.

Debemos

- Debemos respetar el principio del consentimiento libre, previo e informado ("FPIC" en inglés) de los pueblos indígenas en las actividades de desarrollo de negocio.
- Debemos identificar y respetar los derechos legales y de costumbres de los pueblos indígenas en relación con sus tierras, recursos y culturas, y reconocer y proteger sus valores culturales, religiosos y espirituales.
- Debemos incorporar procedimientos en los procesos de gobernanza y toma de decisiones para evaluar el posible impacto negativo sobre los pueblos indígenas.
- Debemos identificar cualquier impacto adverso potencial sobre los pueblos indígenas en nuestras actividades corporativas, tales como el desarrollo de nuevos negocios, el desarrollo de terrenos para plantas, el uso del agua, las operaciones de fabricación y la adquisición de materias primas.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

¿Quiénes son los pueblos indígenas?

Los pueblos indígenas son grupos de personas que han vivido en un territorio antes de la llegada de invasores y colonizadores extranjeros y que mantienen culturas, lenguas y tradiciones distintivas. En muchos países y comunidades, son minorías que a menudo sufren discriminación y persecución. No existe una definición oficial de pueblos indígenas en el derecho internacional, ya que se considera que las definiciones estrictas son innecesarias e indeseables. Esto se debe a que los derechos de los pueblos indígenas están constantemente en riesgo de ser violados y siguen siendo ignorados. Los pueblos indígenas tienen diversos derechos, entre ellos el de la libre determinación y la propiedad de sus tierras tradicionales, que deben ser respetados.

P y R (Pueblos Indígenas)

P Nunca he conocido a una persona indígena. ¿Tienen algo que ver con el negocio del Grupo UBE?

En todo el mundo hay pueblos indígenas que conservan culturas e historias únicas. Respetar los derechos de los pueblos indígenas es esencial para las empresas comprometidas con la diversidad y el desarrollo sostenible, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Respeto de los derechos de los refugiados y los migrantes

El Grupo UBE lleva a cabo la contratación de refugiados y migrantes de manera legal y respeta sus derechos de conformidad con las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951. En particular, el Grupo UBE prohíbe estrictamente toda forma de discriminación en el empleo basada en la condición de refugiado o migrante, así como en la raza, la nacionalidad, el color de la piel, la religión, las creencias, etc. Además, se prohíbe cualquier forma de explotación, amenaza, coacción o trabajo forzoso contra los refugiados y migrantes. En concreto, se prohíben estrictamente el acoso o las condiciones de trabajo injustas que se aprovechen de su miedo a la deportación. Además, instamos encarecidamente a todos nuestros proveedores a que respeten y cumplan estos principios.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

¿Quiénes son los refugiados?

Los refugiados son personas que han huido de sus países de origen debido a graves violaciones de los derechos humanos o a persecuciones. Los refugiados tienen derecho a la protección internacional.

Prohibición del trabajo forzoso

El Grupo UBE prohíbe el trabajo forzoso en todas sus operaciones y negocios. No suscribimos contratos que exijan a los trabajadores realizar labores para un empleador sin una remuneración justa durante un período determinado o hasta que se haya pagado íntegramente una deuda. Tampoco toleramos la trata de personas. El Grupo UBE exige firmemente a todas las empresas de su cadena de suministro que adopten la política anterior. Además, no realizaremos ninguna transacción con empresas u organizaciones involucradas en el trabajo forzoso o la trata de personas, ni con empresas u organizaciones que comercialicen productos fabricados por dichas entidades.

 **No debemos**

- No debemos imponer trabajo forzoso sin una remuneración o salario justo en ninguna de nuestras operaciones o negocios. La coacción incluye no solo la presión verbal o escrita, sino también las costumbres arraigadas, las instrucciones de los predecesores, el entendimiento implícito y la presión silenciosa.

¿Qué es el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso se refiere a cualquier trabajo o servicio que las personas se ven obligadas a realizar contra su voluntad, a menudo bajo amenaza de violencia, coacción, confinamiento u otras formas de intimidación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado convenios que prohíben el trabajo forzoso, los cuales han sido ratificados por muchos países. El trabajo forzoso es ampliamente reconocido como una violación de los derechos humanos y está estrictamente regulado por el derecho internacional y las leyes nacionales de muchos países.

Prohibición del trabajo infantil

El Grupo UBE no tolera el trabajo infantil ni emplea a niños. Cumpliremos con las leyes sobre trabajo infantil vigentes en cada región en la que operamos.

 **Debemos**

- Si se descubre que un socio comercial del Grupo UBE emplea a graduados de secundaria en Japón (de entre 15 y 18 años, en adelante denominados «trabajadores jóvenes»), debemos solicitar a dichas entidades que animen a estos trabajadores jóvenes a continuar su educación y que adopten prácticas laborales que faciliten el equilibrio entre la formación y el empleo, siempre y cuando los trabajadores jóvenes deseen compaginar ambos.
- Si se descubre que un socio comercial del Grupo UBE emplea a trabajadores jóvenes, debemos solicitar a dichas entidades que comuniquen información como el número de trabajadores jóvenes por edades, el periodo de empleo y si asisten a la escuela.

¿Qué es el trabajo infantil?

El trabajo infantil se refiere a cualquier trabajo que obstaculiza el desarrollo saludable y las oportunidades educativas de los niños. Dado que priva a los niños de su derecho a la educación y afecta negativamente su desarrollo físico y mental, el trabajo infantil está prohibido internacionalmente.

Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación (trabajo)

El Grupo UBE respeta la diversidad de todos sus trabajadores en el desempeño de sus operaciones y negocios, y prohíbe toda forma de discriminación y acoso basada en dicha discriminación. Los principios de respeto mutuo y estima por la diversidad y la prohibición de la discriminación se aplican estrictamente a todas las medidas relativas al personal, incluyendo la contratación, la promoción, la degradación, el traslado, el despido, la remuneración, el uso de las instalaciones y las oportunidades de formación o educación.

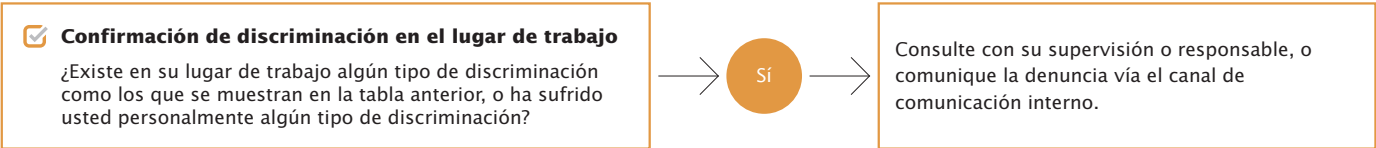
Ejemplos de discriminación

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Edad● Nacionalidad● Raza● Color de piel● Peinado, moda y complexión física● Género● Orientación sexual | <ul style="list-style-type: none">● Identidad de género o expresión de género● Información genética (o información genética familiar)● Historial matrimonial● Embarazo● Enfermedad o discapacidad● Historial militar | <ul style="list-style-type: none">● País de origen o ascendencia● Religión o creencias religiosas● Condición de minoría● Vestigios de sistemas de clases tradicionales● Grupos designados legalmente, como los Buraku o los Ainu |
|--|---|--|

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos.

Lista de verificación para confirmar



P y R (Discriminación por edad)

P El año pasado alcancé la edad de jubilación y, desde entonces, mi contrato se ha prorrogado anualmente. El Grupo UBE afirma que está prohibida la discriminación, pero ¿no constituye esta jubilación forzosa y mi destitución de mi puesto una discriminación por motivos de edad?

En Japón, por ejemplo, los sistemas de jubilación obligatoria están permitidos por ley y no es ilegal que una empresa establezca una edad de jubilación. Las empresas adoptan sistemas de jubilación con fines razonables, como fomentar la próxima generación de talentos y facilitar las transiciones generacionales.

R

Libertad de asociación y diálogo social con los sindicatos

El Grupo UBE respeta el derecho de todos los trabajadores del Grupo UBE a formar sindicatos o a afiliarse a los de su elección sin temor a amenazas o represalias, y protegerá a los trabajadores contra actos discriminatorios anti-sindicales y prohibirá cualquier interferencia con los sindicatos.

La negociación colectiva con los representantes sindicales es esencial para garantizar el respeto mutuo y la cooperación, así como para crear un entorno de trabajo productivo y justo.

- El Grupo UBE promoverá el diálogo con los representantes sindicales y participará en negociaciones sinceras, honestas y constructivas.
- Celebraremos reuniones periódicas con los representantes sindicales para debatir cuestiones y negociar las condiciones de trabajo.
- En las negociaciones con los representantes sindicales, proporcionaremos información correcta y altamente transparente necesaria para la negociación y el debate.
- Estableceremos mecanismos de debate que involucren a los sindicatos en los procesos de toma de decisiones que afecten a los empleados, como las políticas empresariales, las estrategias y la reestructuración organizativa.
- Estableceremos un proceso claro para resolver los conflictos entre las empresas y los sindicatos de conformidad con la legislación aplicable.

Condiciones laborales (salarios, jornada laboral) y salario digno

El Grupo UBE proporcionará a los empleados condiciones de trabajo saludables y seguras, al tiempo que diseñará y aplicará sistemas adecuados de horario laboral y permisos que permitan a los empleados impulsar la innovación y mantener una alta productividad en su trabajo diario.

Los salarios pagados a los empleados no serán inferiores al salario mínimo y serán suficientes para que los empleados mantengan un nivel de vida saludable y culturalmente adecuado y garantizando un nivel de vida suficiente para ellos y sus familias (salario digno).

No debemos

- No debemos realizar reuniones informativas ni traspasos de turnos antes del comienzo de la compensación o salarios justos, ni ordenar a los empleados que utilicen el equipo y los uniformes necesarios o que mantengan y preparen las herramientas y la maquinaria fuera del horario laboral remunerado, como antes de comenzar o después de terminar el trabajo.

Entornos de trabajo saludables y cómodos

El Grupo UBE crea y proporciona un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores. Por saludable no solo nos referimos a la salud física, sino también a la salud mental. También incluye mejorar la seguridad psicológica del entorno laboral y mantener, mejorar y proporcionar un entorno en el que todos puedan trabajar con tranquilidad y centrarse en sus tareas.

Debemos

- Los líderes del Grupo UBE deben hacer todo lo posible por crear y proporcionar continuamente un entorno en el que los miembros de UBE puedan trabajar con seguridad, manteniendo tanto su salud física como mental.
- Debemos priorizar las acciones, medidas y políticas que garanticen la seguridad y la salud, incluso cuando entren en conflicto con otras normas de conducta o valores (rentabilidad, reducción de costes, etc.). La seguridad y la salud también incluyen la ausencia de acoso y discriminación y el mantenimiento de la seguridad psicológica.



Influencia del abuso de drogas y alcohol

El Grupo UBE prohíbe trabajar bajo los efectos de drogas y alcohol. Conducir vehículos (automóviles, bicicletas, etc.) o maquinaria con un alto contenido de alcohol en sangre pone en peligro no solo al miembro de UBE, sino también a otros empleados y residentes locales de la zona. El Grupo UBE exige el cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con el consumo de alcohol y la circulación vial, y prohíbe conducir en estado de embriaguez (ya sea en automóviles, bicicletas, etc.). Tenga en cuenta que las leyes relativas al consumo de alcohol y la conducción pueden variar según el país, por lo que debe cumplir las leyes respectivas de cada país.

No debemos

- No debemos beber y conducir.
- No debemos trabajar bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales o el consumo (excesivo) de medicamentos recetados o de venta libre.
- No debemos beber alcohol de forma que afecte a nuestro rendimiento laboral.
- No debemos beber alcohol de forma que pueda afectar a nuestro desplazamiento al trabajo o a nuestro rendimiento laboral al día siguiente. Conducir vehículos como automóviles o bicicletas bajo los efectos del alcohol durante el desplazamiento al trabajo se considerará conducción bajo los efectos del alcohol y estará sujeto a sanciones.

Debemos

- Si se toman medicamentos de venta libre o recetados que puedan afectar el rendimiento laboral o la conducción de vehículos o maquinaria relacionados con el trabajo, debemos informar de ello a nuestra supervisión y recibir las instrucciones adecuadas.

P y R (Conducción bajo los efectos del alcohol)

P Bebí la noche anterior, dormí tres horas y esta mañana he conducido hasta el trabajo. ¿Es aceptable?

Incluso después de dormir un tiempo tras haber bebido, el alcohol puede seguir presente en el organismo. Dependiendo de la cantidad de alcohol consumida y de las diferencias individuales, tres horas de sueño no suelen ser suficientes, y existe un alto riesgo de enfrentarse a sanciones legales, como multas o la suspensión del permiso de conducir. Conducir con alcohol aún en el organismo puede provocar accidentes graves, por lo que se recomienda extremar la precaución y evitar conducir mientras haya alcohol en el organismo.

R

Prohibición del acoso

Los miembros de UBE deben garantizar que, en su lugar de trabajo y entorno laboral, todos los miembros se respeten mutuamente y colaboren para desempeñar sus funciones. El Grupo UBE no tolera ninguna forma de acoso, ni comportamientos irrespetuosos o groseros que puedan obstaculizar el trabajo, los negocios o el crecimiento y la continuidad del Grupo UBE. El acoso puede dar lugar a infracciones legales y a posibles acciones disciplinarias en virtud de las regulaciones en la empresa.

No debemos

- No debemos cometer acoso por ningún motivo.
- Los líderes del Grupo UBE no deben tolerar el acoso ni las burlas maliciosas o excesivas, las ridiculizaciones, las bromas pesadas o las payasadas que puedan dar lugar a acoso en sus departamentos.

Debemos

- Todos debemos reconocer que cualquiera puede convertirse en acosador y debemos aprender continuamente sobre el acoso y cómo prevenirlo, incluidos los tipos de acoso y las razones por las que se produce.
- Si sufrimos acoso o somos testigos de él, debemos consultar con una supervisión de confianza o un compañero con mas experiencia, o comunicar la denuncia vía el canal de comunicación interno según la legislación de cada país.

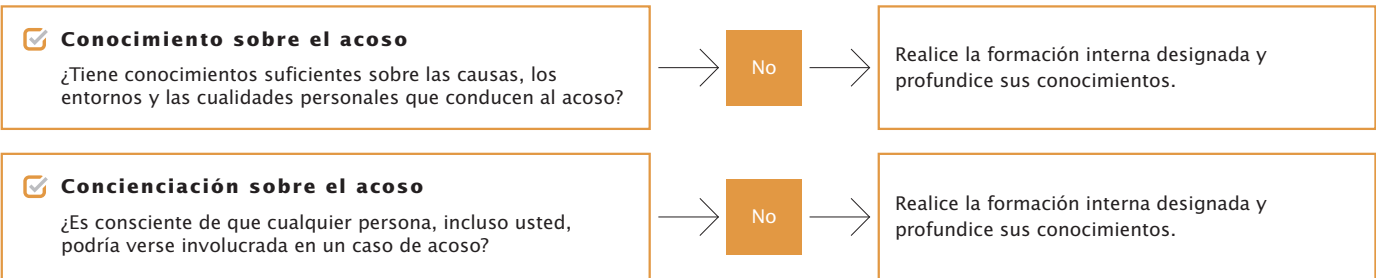
Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento de Cumplimiento. Si no está seguro de si algo constituye acoso o si sospecha que una situación puede implicar acoso, consulte con el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento de Cumplimiento de acuerdo con la legislación de cada país.

¿Qué es el acoso?

El acoso se refiere a declaraciones y acciones que causan daño emocional o físico a una persona, o la aplicación de instrucciones o normas en el lugar de trabajo que causan daño a una persona y violan su personalidad y dignidad o deterioran el ambiente de trabajo. Algunos ejemplos comunes son el acoso laboral / hostigamiento, el abuso verbal, el comportamiento grosero o irrespetuoso y acciones similares.

Lista de verificación para confirmar



P y R (Límites del acoso)

P

Soy un líder en el Departamento de Fabricación. Sé que el acoso por poder es incorrecto, pero me resulta difícil distinguir la línea divisoria entre el acoso por poder y la orientación adecuada. ¿Cómo puedo determinar la línea divisoria entre el acoso por poder y la orientación adecuada?

R

Algunos directivos pueden pensar que dar órdenes estrictas o reprender severamente a sus subordinados les ayuda a aprender su trabajo o les hace más propensos a seguir las instrucciones. Sin embargo, las reprimendas excesivas o las órdenes e instrucciones demasiado estrictas pueden considerarse abuso verbal y cumplir uno de los criterios de acoso. Incluso sin recurrir a estos métodos, es posible ayudar a los subordinados a desarrollar sus habilidades y animarlos a comprometerse de forma independiente y proactiva con sus responsabilidades mediante comentarios específicos, explicaciones claras y comunicación bidireccional, entre otros. Por lo tanto, no es necesario establecer un límite con el acoso. Las reprimendas excesivas y el abuso verbal pueden socavar la personalidad y la dignidad de una persona e ir en contra del contenido y el espíritu del «Código de Conducta del Grupo UBE». Todo el mundo puede sufrir daños emocionales al ser reprendido o regañado, lo que puede reducir la motivación, impedir el buen juicio y afectar al rendimiento en el trabajo. Aunque puede ser necesario dar una guía estricta como supervisor o compañero con más experiencia, hay que evitar las reacciones emocionales, respetar la personalidad y la dignidad de la persona y centrarse en proporcionar comentarios específicos, orientación para mejorar y el seguimiento necesario. Además, unas normas, regulaciones y procedimientos de trabajo poco claros pueden dar lugar a situaciones en las que se produzcan reprimendas. Por lo tanto, es importante aclarar y comunicar exhaustivamente las normas y regulaciones para que todos los miembros del lugar de trabajo puedan actuar basándose en un entendimiento común.

P y R (Tipos de acoso)

P

Mi compañero A se burla y ridiculiza a un familiar del compañero B, que tiene una discapacidad, cuando B no está presente. ¿El comportamiento de A se considera acoso?

R

Sí, se considera acoso. Burlarse, ridiculizar o reírse de un compañero de trabajo o de sus familiares, incluso si la persona no está presente, puede dañar el ambiente del lugar de trabajo, hacer que otros compañeros se sientan incómodos y deteriorar el entorno laboral. Además, si tales comentarios llegan finalmente a la persona objeto de las burlas, pueden causarle daño emocional. Este tipo de acoso, que daña injustamente la dignidad y la personalidad de una persona, está prohibido en el Grupo UBE. Si el compañero A continúa con este comportamiento, debe consultar con su supervisión o comunicar la denuncia vía el canal de comunicación interno

Prohibición de comportamientos violentos

El Grupo UBE prohíbe tanto los comportamientos violentos individuales como colectivos. El Grupo UBE también prohíbe la posesión, el uso o la exhibición de armas reguladas por leyes como las relativas al control de armas de fuego y espadas, así como herramientas, equipos o dispositivos (cuchillos, herramientas, dispositivos electrónicos, drogas, productos químicos, etc.) que puedan causar daño a otras personas en todas las ocasiones y lugares que se consideren dentro del ámbito de trabajo o del mando y control de la empresa, o una extensión de los mismos (incluido durante los desplazamientos y en automóviles u otros medios de transporte).

Debemos

- Si descubrimos cualquier comportamiento ilegal o la posesión de armas peligrosas, como pistolas o cuchillos, debemos informar inmediatamente a los supervisores o al Departamento de Cumplimiento.

Consultar con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

¿Qué es un comportamiento violento?

El comportamiento violento incluye no solo agresiones físicas como puñetazos y patadas, sino también amenazas, atosigamiento, actos de destrucción u obstrucción, abuso verbal e intimidación, y cualquier otro acto que tenga un impacto psicológico negativo en otra persona. El alcance de este tipo de comportamiento se extiende más allá del lugar de trabajo en las instalaciones de la empresa e incluye situaciones que tienen relación con el trabajo o son una prolongación del mismo, como reuniones sociales relacionadas con el trabajo, comidas, reuniones o eventos de formación. Además, el comportamiento violento en un sentido más amplio incluye la difamación y la calumnia en Internet.

P y R (Atosigamiento)

P Un compañero de trabajo del sexo opuesto me ha estado preguntando insistentemente sobre asuntos personales y me ha pedido intercambiar información de contacto personal. A pesar de negarme repetidamente, al final le di mis datos de contacto porque era muy insistente. Desde entonces, recibo mensajes a diario y me resulta preocupante. ¿Qué debo hacer?

En esta situación, el comportamiento de la otra persona contradice claramente sus deseos y se ha repetido, lo que puede constituir atosigamiento. Especialmente porque lo ha rechazado repetidamente, pero el comportamiento ha continuado, es inapropiado e invade su privacidad. El Grupo UBE prohíbe la violencia psicológica y las conductas inapropiadas. Consulte con su supervisión o con el Departamento de Cumplimiento, o comuníquese la denuncia vía el canal de comunicación interna de acuerdo con la legislación aplicable en cada país y las regulaciones internas. En tales casos, organizar los datos de contacto de la otra persona, junto con las pruebas de sus rechazos (tales como los mensajes intercambiados o el contenido de las conversaciones), puede ayudar a facilitar una respuesta más fluida.

R

Prohibición de represalias

El Grupo UBE prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia, independientemente del motivo o la forma. Del mismo modo, también se prohíben las represalias o el trato desfavorable hacia los denunciantes que utilicen los canales de denuncia interna.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Cumplimiento.

¿Qué son las represalias?

Las represalias son acciones que se toman para devolver el daño a alguien que se considera que ha causado daño, lo que comúnmente se conoce como «venganza» o «represalia». Los motivos de las acciones de represalia varían, pero incluso la expresión de preguntas, dudas o inquietudes razonables y constructivas en el curso de la ejecución de los negocios puede desencadenar acciones de represalia. Las acciones de represalia pueden adoptar diversas formas, entre ellas «acoso», «hostigamiento/intimidación», «cambios injustos en las asignaciones de trabajo», «exclusión del trabajo o de las relaciones humanas» y «reasignación, traslado de personal, descenso de categoría, etc.».

P y R (Prohibición de las represalias)

P Si denuncio un caso de acoso laboral ante el servicio interno de denuncias, ¿se comunicará a mi superior el hecho de que lo he denunciado y el contenido de mi denuncia? Además, aunque no se produzcan represalias, ¿podrían ignorarme o hacerme comentarios sarcásticos en el trabajo por haberlo denunciado?

En el Grupo UBE, la identidad, incluida toda la información personal de los denunciantes, el contenido de las denuncias y Los resultados de las investigaciones se tratan de forma estrictamente confidencial y de acuerdo con la legislación de cada país. Además, prohibimos cualquier trato desfavorable hacia los denunciantes cuando realizan una denuncia de buena fe. Si se producen incidentes de este tipo, se considerarán represalias y se tomarán medidas estrictas.

R

Actividades de adquisición responsable y sostenible

Compromiso con la cadena de suministro

- Actividades de adquisición del Grupo UBE
- Prohibición del comercio de minerales de conflicto
- Actividades de adquisición sostenible

Actividades de adquisición del Grupo UBE

El Grupo UBE se compromete a colaborar con los proveedores de materias primas y combustibles, así como con otras entidades de la cadena de suministro, desde una perspectiva justa e imparcial, y a realizar transacciones con integridad. Para llevar a cabo actividades de adquisición responsables, estableceremos relaciones comerciales justas y equitativas con los proveedores en la compra o adquisición de materias primas, combustibles, maquinaria, equipos, construcción y servicios, al tiempo que adoptaremos métodos éticos, medioambientales y socialmente sostenibles.

Además, supervisaremos continuamente el estado de sostenibilidad de cada empresa de nuestra cadena de suministro y, con el fin de mejorar la sostenibilidad, colaboraremos con ellas de forma continuada mediante actividades como la recopilación de información y la puesta en marcha de iniciativas de cooperación y colaboración.

En principio, los socios comerciales deben cumplir las normas establecidas en el «Código de Conducta del Grupo UBE».

No debemos

- No debemos infringir las leyes y regulaciones pertinentes relacionadas con las actividades de adquisición responsable.

Debemos

- Debemos llevar a cabo actividades de adquisición justas, imparciales y responsables.
- Debemos llevar a cabo prácticas comerciales justas con los subcontratistas, en particular cuando el Grupo UBE tiene un poder dominante sobre los subcontratistas pequeños y medianos. (Esto significa que el Grupo UBE debe cumplir con las «normas de promoción» basadas en la Promoción de la Subcontratación de Pequeñas y Medianas Empresas o los principios equivalentes según la legislación de cada país. El cumplimiento de las normas de promoción se refiere a la aplicación de plazos de pago razonablemente cortos, la garantía de condiciones contractuales adecuadas y la concesión de oportunidades comerciales justas a las pequeñas y medianas empresas).

Prohibición del comercio de minerales de conflicto

El Grupo UBE prohíbe las compras a proveedores que participen en el comercio de minerales de conflicto, que son factores que contribuyen a la violación de los derechos humanos, la destrucción del medio ambiente y actividades ilegales como el blanqueo de capitales.

Debemos

- Si se descubre el uso de minerales de conflicto, debemos detener inmediatamente el suministro.
- El Departamento de Adquisiciones debe llevar a cabo investigaciones, no solo al inicio de la compra de materias primas, sino también de forma periódica, para garantizar que ningún ítem adquirido contenga minerales de conflicto.

¿Qué son los minerales de conflicto?

Los minerales de conflicto son minerales extraídos y comercializados ilegalmente bajo el control de grupos armados en la República Democrática del Congo y países de su alrededor



Actividades de adquisición sostenible

Para mejorar la credibilidad social en toda la cadena de suministro, incluidos los socios comerciales, el Grupo UBE se compromete a realizar adquisiciones sostenibles.

Debemos

- Debemos evaluar a nuestros socios comerciales de manera justa desde la perspectiva de seis criterios de evaluación: «estructura de gobernanza interna», «énfasis en el suministro estable y la calidad», «transacciones justas», «consideración por el medio ambiente», «respeto por los derechos humanos, la gestión de la seguridad y de la salud» y «gestión y divulgación adecuadas de la información», y se debe dar prioridad a las adquisiciones a proveedores con un alto nivel de sostenibilidad.

Consulte con el departamento responsable

Si tiene alguna pregunta, consulte con el Departamento de Compras.

P y R (Actividades de compra sostenible)

P ¿Por qué son necesarias las actividades de adquisición sostenible?

La contratación sostenible es importante para que las empresas cumplan con su responsabilidad social. Permite proteger el medio ambiente, mejorar las condiciones laborales y contribuir a la comunidad local, lo que refuerza la credibilidad corporativa y el valor de la marca.

R

P y R (Transacciones con proveedores)

P ¿Qué repercusiones tendría para nuestra empresa si se detectaran violaciones de los derechos humanos o el uso de minerales de conflicto en uno de nuestros proveedores?

El Grupo UBE podría ser acusado de fomentar las violaciones de los derechos humanos o el uso de minerales de conflicto. Como resultado, podríamos enfrentarnos a restricciones en las transacciones por parte de nuestros clientes y las regulaciones del comercio en los mercados extranjeros.

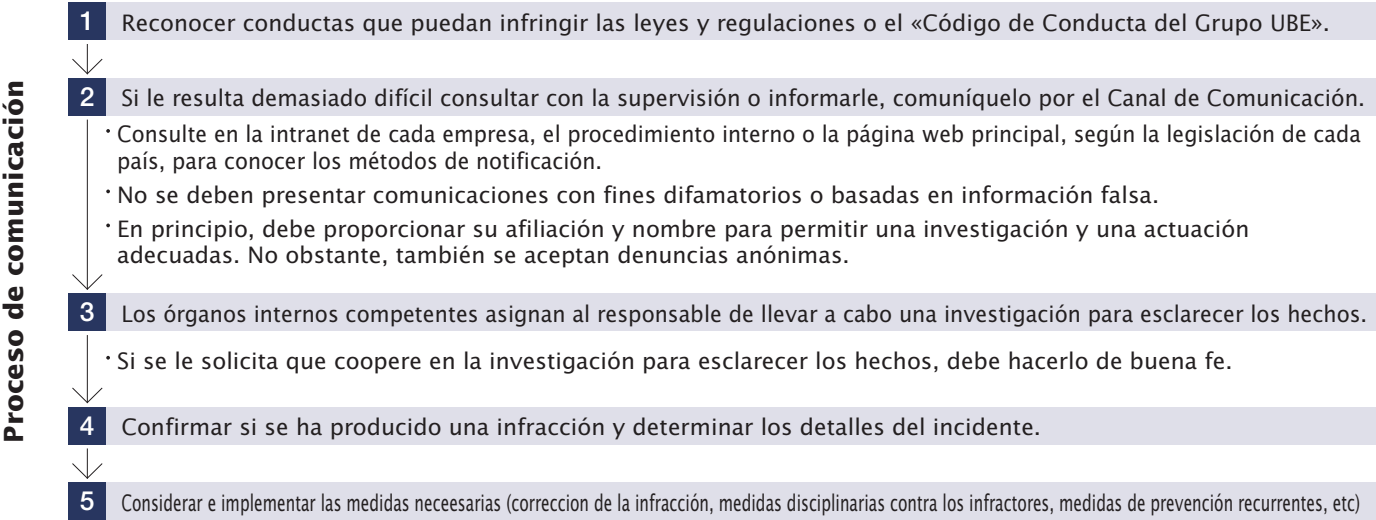
R

Canal de Comunicación

- Canales de comunicación interna
- Medidas contra las infracciones
- Departamento responsable de las consultas

Canales de comunicación interna

Si tiene conocimiento de cualquier infracción o posible infracción de las leyes y regulaciones o del «Código de Conducta del Grupo UBE» dentro del Grupo UBE, consulte y comuníquelo a través de los canales legales establecidos de acuerdo con la legislación de cada país, que pueden ser a través de la supervisión de su departamento, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico u otros órganos competentes, o comunique la denuncia a través del Canal de Comunicación (EC-Line para el Grupo UCE; UBE C-Line en Japón).



* Si se confirma una infracción de las leyes, regulaciones o el «Código de Conducta del Grupo UBE» mediante una investigación para esclarecer los hechos, se podrán tomar acciones disciplinarias de conformidad con la legislación aplicable en cada país y con las Normas de Empleo de la Empresa.

* El Grupo UBE prohíbe estrictamente las represalias o el trato desfavorable (como el despido, la degradación o el traslado injustificado) contra las personas que denuncien una infracción. Si sufre represalias de este tipo, notifíquelo al Departamento de Cumplimiento o de nuevo al Canal de Comunicación de la Empresa.

Medidas contra las infracciones

Si se confirma un acto que infringe el «Código de Conducta del Grupo UBE», se podrán tomar acciones disciplinarias de conformidad con las leyes pertinentes y las regulaciones de la empresa. Además, si la infracción causa daños a la empresa, ésta podrá emprender acciones legales, como solicitar una indemnización por daños y perjuicios.

Departamento responsable de las consultas

Si no está seguro acerca de una decisión, no se preocupe por ello solo. Consulte con la supervisión o con el departamento responsable. La información sobre los departamentos y el personal con los que puede consultar está disponible en la intranet de la organización a la que pertenece cada miembro de UBE. Si la información necesaria no aparece en la lista, póngase en contacto directamente con los departamentos Jurídico o de Cumplimiento.

siguiente dirección:

Firma del Miembro de UBE

[En relación con el formulario de consentimiento]

Todos los miembros de UBE deben cumplir con el «Código de conducta del Grupo UBE».

Para que el Grupo UBE funcione como una organización unificada y responsable, es esencial que todos los miembros de UBE compartan un conjunto común de normas de conducta y valores.

El «Código de Conducta del Grupo UBE» representa los valores y normas fundamentales que los miembros de UBE deben consultar y aplicar de forma continuada. Estos valores y normas fundamentales reflejan la armonía y la coexistencia con el medio ambiente natural y la sociedad, y están en consonancia con el espíritu fundacional del Grupo UBE, «Coexistencia y prosperidad mutua».

Los miembros de UBE deben presentar periódicamente (en principio, cada dos años) un formulario de consentimiento relacionado con el Código de Conducta.

El Grupo UBE solicitará periódicamente la presentación del formulario de consentimiento con el fin de profundizar en la comprensión del Código de Conducta y promover aún más su difusión en todo el Grupo UBE.

Junto con la presentación del formulario de consentimiento, los miembros de UBE deben:

- Leer detenidamente el Código de Conducta.
- Revisar su propio comportamiento y la cultura de su lugar de trabajo.
- Participar en debates sobre el contenido del Código de Conducta y compartir opiniones en el lugar de trabajo.
- Cuando se identifiquen problemas, trabajar rápidamente para resolverlos y contribuir a la mejora continua.

[Formulario de consentimiento]

Como miembro de UBE, he leído detenidamente el «Código de conducta del Grupo UBE» y siempre tomaré decisiones y me comportaré de acuerdo con este Código en el curso de mi trabajo diario.

Fecha	
Nombre	
Afiliación (nombre de la empresa)	
Departamento	
Número de identificación	
Firma	

Esta firma tiene una validez de dos años a partir de la fecha de la firma.



UBE Corporation

UBE Corporation
Elaborado en abril de 2025