



Nuestra Visión y nuestros Valores forman la base de una serie de lineamientos de comportamiento que determinan cómo debemos actuar cada día. Estos incluyen el Código de Trabajo en Equipo y Liderazgo, el Código de Sustentabilidad y el Código de Conducta. Nuestro Código de Conducta está diseñado para asegurar que los empleados de Henkel cumplan todas las leyes en los países en los cuales trabajan. La manera en que se aplican estos lineamientos está determinada por nuestra Visión y Valores.



# Visión & Valores

## Código de Conducta



# Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta contiene un número de directrices de comportamiento importantes e intenta guiar a todos nosotros en nuestro trabajo diario como también en el plan estratégico y procesos de toma de decisiones. En donde sea apropiado, el Código de Conducta será modificado por leyes y normas locales.

El Código de Conducta no pretende ser un instrumento estático. Será continuamente desarrollado y adaptado en los ambientes económicos y legales siempre cambiantes que afectan las maneras en que nosotros dirigimos nuestro negocio alrededor del mundo.

Con esta perspectiva, hemos revisado nuestro Código de Conducta, cuya base está dada por nuestra “Visión y Valores”. La “Visión y los Valores” representan los principios fundamentales a los cuales Henkel se compromete. Este compromiso también abarca la iniciativa del Acuerdo Global (Global Compact) de las Naciones Unidas.

La imagen y reputación de Henkel, como una compañía que opera de manera legal y éticamente apropiada, es inseparable de nuestra conducta al realizar nuestro trabajo diario. Se espera que nosotros, los empleados de Henkel, respetemos las leyes y regulaciones, evitemos conflictos de interés, protejamos los recursos de la compañía, y mostremos consideración y aprecio por las costumbres locales, tradiciones y aspectos sociales en los diferentes países y culturas en los cuales Henkel conduce negocios. Cumpliendo nuestras responsabilidades dentro de Henkel, no tomamos atajos éticos y las conductas impropias nunca serán de interés para Henkel.

Si tienes cualquier pregunta, o si estás incómodo con una decisión o una acción que se emprende, lleva el problema a un nivel más alto dentro de la organización de Henkel y asegúrate de recibir buenos consejos. Pero lo que es muy importante: observa nuestro Código de Conducta y nunca aceptes que otros lo violen. Debemos estar conscientes que nuestros valores nos definen ante el mundo. Por lo tanto, la imagen y reputación de Henkel descansa diariamente en nuestras manos.

Düsseldorf, 2006



**Prof. Dr. Ulrich Lehner**

Presidente del Consejo de Dirección de Henkel KGaA



**Kasper Rorsted**

Vicepresidente Ejecutivo Recursos Humanos/Logística/Tecnologías de Información/Servicios de Infraestructura

# Contenido

1. Cumplimiento de leyes y normas sociales	5
2. Responsabilidad individual por la reputación de Henkel	5
3. Respeto por las personas	5
4. Seguridad, salud y medioambiente	6
5. Conflictos de interés	7
6. Ciudadanía corporativa y donaciones	8
7. Tratamiento de socios comerciales, funcionarios públicos y otros representantes	9
8. Mercado y conducta competitiva	11
9. Protección de bienes y salvaguardia de información competitivamente sensible	13
10. Anulación de riesgo contractual	15
11. Reglas internas de negociación	15
12. Integridad financiera	17
13. Informe de violaciones, abusos y sanciones	17

## 1. CUMPLIMIENTO DE LEYES Y NORMAS SOCIALES

Henkel está representado en muchos mercados de producto y muchas regiones alrededor del mundo y, por lo tanto, opera sujeto a las leyes y regulaciones de diferentes sistemas legales.

El ser un buen ciudadano corporativo significa que nosotros, los empleados de Henkel, obedecemos todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables en las comunidades en las cuales operamos, como también respetamos las tradiciones locales y otros aspectos sociales locales. El no comportarse de esta forma, podría dañar seriamente la reputación de Henkel. Adicionalmente, podría producir consecuencias negativas.

## 2. RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL POR LA REPUTACION DE HENKEL

La notoriedad que Henkel posee, está considerablemente determinada por el comportamiento y las acciones de cada uno de sus empleados, independientemente de su posición dentro de la compañía. Por consiguiente, conductas impropias, inclusive aquellas aisladas e individuales, pueden dañar significativamente a Henkel. La integridad personal y un sentido elevado de responsabilidad nos ayudan a todos a decidir cuál respuesta es la más apropiada en una situación dada. Siempre deberíamos preguntarnos:

- ¿Cumple mi acción o decisión con las leyes, reglas y normas pertinentes, y a los valores y estándares de Henkel?
- ¿Están mis acciones y decisiones libres de conflictos de interés personales en todos los casos?
- ¿Soportará mi decisión el escrutinio público?
- ¿Estoy yo, a través de mi comportamiento, contribuyendo a la reputación de Henkel como una compañía que mantiene altas normas éticas y legales?

## 3. RESPETO POR LAS PERSONAS

El éxito continuo de Henkel depende de nuestro compromiso de desarrollar y utilizar, en todo el mundo, los diversos talentos y energías de todos nuestros empleados. Los actuales y futuros empleados son

evaluados con base en los principios de igualdad e imparcialidad. La selección, compensación y promoción de empleados de Henkel son conducidas de acuerdo con todas las leyes y regulaciones pertinentes. Nos esforzamos en crear un ambiente de respeto mutuo, estimulante y de trabajo en equipo. Valoramos un ambiente compartido que provee la oportunidad para las comunicaciones abiertas, el aprendizaje continuo y la diversidad: estas son las fuentes de nuestra fuerza, hoy y en el futuro.

Nuestro objetivo es proporcionar un lugar de trabajo que atraiga y retenga a gente sumamente talentosa y motivada, ayudándoles a alcanzar su mayor potencial, sin tomar en consideración sus diferencias o semejanzas.

Cada uno de nosotros es responsable de crear un ambiente de trabajo que recompense el alto rendimiento y un compromiso con la excelencia, como también una atmósfera de confianza y respeto: un ambiente de trabajo productivo. También reconocemos nuestra obligación de respetar la dignidad personal y proteger los derechos privados de todos nuestros empleados, clientes, proveedores de servicios y suministradores. Henkel espera que sus empleados, clientes, proveedores de servicio y suministradores respeten estos principios.

#### 4. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE

Henkel y cada uno de sus empleados juegan un papel activo en hacer de nuestras locaciones un lugar bueno para vivir y trabajar. Proteger las personas y el medioambiente, y conservar los recursos, han sido parte de nuestros principales valores desde hace mucho tiempo. Henkel ha estado y sigue comprometido con el desarrollo sustentable y la responsabilidad social; la promoción de condiciones de trabajo seguras y sanas; y esforzándose por el progreso sostenido en los campos de seguridad, salud y medioambiente.

Expresamente, cada uno de nosotros debe:

- Realizar su trabajo de una manera segura sin poner en riesgo a terceros o al medioambiente;
- Informar inmediatamente a los departamentos internos pertinen-

tes cualquier accidente, mal funcionamiento, condición peligrosa, derramamiento de sustancias químicas u otras condiciones peligrosas que sean detectadas para así poder tomar las medidas apropiadas, minimizar el daño y corregir el problema.

#### 5. CONFLICTOS DE INTERÉS

Exigimos de nosotros, y de aquellos con quienes nos asociamos, los más altos estándares éticos. Los intereses privados y los intereses de Henkel deben mantenerse estrictamente por separado. Por consiguiente, todos los empleados deben evitar situaciones que pueden conducir a un conflicto entre sus intereses personales y aquellos de Henkel. Los empleados de Henkel, durante sus contactos con existentes o futuros clientes y competidores, deben actuar hacia el mejor interés de Henkel, excluyendo cualquier ventaja personal.

Las siguientes situaciones, en particular, pueden dar lugar a los posibles conflictos de interés:

##### Relaciones comerciales

- Relaciones comerciales con una compañía en la cual un empleado, un pariente o un amigo de un empleado tengan un interés directo o indirecto, en la forma de una acción importante.
- Una transacción específica con otra empresa en la cual un pariente o un amigo de un empleado esté implicado o tenga un interés financiero sobre el lado de la otra empresa en cuestión.
- Transacciones con antiguos empleados o que directamente impliquen a amigos o parientes de un empleado.

En el caso de posibles conflictos de interés, usted debe informar a su superior y esperar una decisión de Henkel respecto de cómo se debería proceder.

##### Actividades privadas

La integridad y la lealtad son también indispensables con relación a actividades privadas de los empleados que pueden tener un efecto sobre Henkel. Todos los empleados deben asegurarse que cualquier ocupa-

ción secundaria o adicional, actividad suplementaria o trabajo en ratos libres ha sido aprobada previamente, por escrito, por su superior, o por el Departamento de Recursos Humanos respectivo, si:

- Tales actividades o trabajo relacionado podrían afectar desfavorablemente su desarrollo operacional o profesional;
- Tales actividades secundarias podrían potencialmente crear un conflicto o aparentar el aspecto de un conflicto, con las actuales o futuras actividades del negocio de Henkel y sus socios;
- Las instalaciones o el equipo de Henkel pueden ser usados, así como también, una experiencia operacional particular o experiencia ganada, mientras sean utilizadas en beneficio de Henkel.

También se debe obtener del Departamento de Recursos Humanos respectivo una aprobación escrita y expresa si los empleados desean realizar funciones en compañías con las cuales Henkel tiene relaciones comerciales o está en la competencia.

#### Compromiso social

Henkel acepta el compromiso privado de empleados en clubes, asociaciones, partidos políticos y otras instituciones sociales, políticas o culturales que persigan objetivos generalmente reconocidos y legalmente permitidos. Sin embargo, ese compromiso no debe poner en riesgo el cumplimiento de sus deberes con respecto a Henkel como su empleador, ni puede impactar en el respeto que se tiene de Henkel. Cuando se expresan opiniones privadas dentro de un ambiente público, los empleados no deben hacer referencia alguna a su posición dentro de Henkel.

## 6. CIUDADANIA CORPORATIVA Y DONACIONES

Como un ciudadano corporativo responsable, Henkel realiza donaciones materiales y financieras que van en apoyo de instituciones sociales, iniciativas medioambientales, educación, ciencia, salud, deporte, arte y cultura.

Programas principales como parte de nuestro concepto de donación internacional Henkel Smile incluyen:

- La iniciativa de Henkel “Make an Impact on Tomorrow” (MIT), que apoya el compromiso voluntario de empleados y jubilados de Henkel en servicios caritativos en las comunidades locales alrededor del mundo, con un énfasis en los proyectos de niños.
- La iniciativa “Henkel Smile”, que proporciona apoyo a familias o individuos necesitados en el país o en el extranjero así como instituciones caritativas y de asistencia social que ayudan a las personas en épocas de catástrofes. Además, son apoyados proyectos en las áreas de enseñanza y educación, cuidado y soporte a la juventud, arte y cultura para niños y adolescentes, deporte para personas con capacidades distintas y la ecología.

Henkel ha definido los criterios para actividades de apoyo y donaciones dentro del marco de su concepto internacional de patrocinios.

Dependiendo del nivel de la donación, la aprobación debe ser obtenida de la dirección de donaciones o la dirección corporativa.

Los criterios aplicados con relación a las donaciones son esencialmente así:

- Necesidad;
- Efecto sustentable;
- Transparencia. Se deben conocer los destinatarios y el objetivo específico, para permitir una apropiada supervisión del otorgamiento de la donación.
- Ninguna donación a partidos políticos;
- Ninguna donación o ayuda a organizaciones o instituciones que no persigan objetivos generalmente reconocidos y aceptados.

## 7. TRATAMIENTO DE SOCIOS COMERCIALES, FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y OTROS REPRESENTANTES

Esperamos que nuestros proveedores de bienes y servicios respeten nuestros estándares éticos, incluyendo los principios del Acuerdo Global (Global Compact), es decir, que actúen de acuerdo con éstos.

Dentro del mercado, Henkel incrementa su presencia a través de la calidad y el valor de sus innovadores productos y servicios. Tomamos decisiones con base en criterios económicos, dentro de los límites de la leyes, estándares o normas pertinentes.

Somos honestos en nuestros acuerdos con otros, obedeciendo todas las leyes aplicables, de acuerdo a las regulaciones correspondientes con respecto a fraude, soborno, corrupción y malos manejos, evitando incluso la aparición de conflictos de interés.

#### Aceptación o entrega de incentivos, regalos y favores

Para retener la confianza de otros y establecer relaciones a largo plazo, reconocemos la necesidad de evitar incluso la apariencia de un conflicto entre los intereses personales y los intereses de Henkel. Como empleados de Henkel, reconocemos nuestra responsabilidad de conducirnos de manera que no surjan compromisos, obligaciones o dependencias personales. No nos permitimos ser influenciados en nuestras decisiones comerciales por medio de regalos u otro tipo de beneficio o incentivo. Es reconocido que dar y aceptar tales regalos podría poner a Henkel en un riesgo legal, afectando negativamente también nuestras relaciones con clientes y reputación.

Con este fin, ningún empleado de Henkel puede, en el curso de la actividad comercial, directa o indirectamente, exigir, aceptar, ofrecer o dar incentivos o premios que no sean éticos. Esto aplica tanto para los individuos, como para las compañías e instituciones públicas. Específicamente, ningún tipo de favor será ofrecido o entregado a ningún funcionario de instituciones públicas, ya sea local o internacionalmente. Esto aplica a cualquier tipo de favor, beneficio, regalo, pago o cualquier otra consideración.

La única excepción que puede ser reconocida son los acostumbrados regalos promocionales de pequeño valor que se entregan ocasionalmente a clientes, proveedores y otros aliados de negocio. También están permitidos los actos de hospitalidad y otros favores siempre que sean legalmente permisibles y de valor verificable. Para descartar la

sospecha de cualquier intento de influenciar en las decisiones comerciales, se aplican normas estrictas al evaluar el valor de una consideración, y al decidir si esta consideración está acorde con las costumbres locales.

#### Aprobación

Si los empleados buscan ofrecer a alguien algún regalo o favor, y se tiene la más mínima duda que esto pudiera influenciar una decisión, deben pedir al destinatario que la recepción de este regalo o favor sea aprobada por sus superiores. En caso que el destinatario se niegue a esto, será tomado como indicador que ellos mismos consideran el regalo como inapropiado. Igualmente, los empleados de Henkel deben obtener la aprobación de sus superiores para aceptar regalos o favores, en caso de que se presente alguna duda sobre si es apropiado o no recibirlo.

#### Lavado de dinero

Ningún empleado debe, ya sea solo o en conjunto con otros, realizar algún tipo de actividad que contravenga las regulaciones nacionales o extranjeras que rigen el lavado de dinero. En caso de dudas sobre lo apropiado de una determinada transacción, que implique la transferencia de dinero, el departamento relevante de Finanzas debe ser consultado antes de tomar cualquier decisión.

## 8. MERCADO Y CONDUCTA COMPETITIVA

Henkel y sus empleados están incondicionalmente comprometidos con los principios de competencia justa, y deben cumplir con las leyes de competencia y antimonopolio de los países en los cuales Henkel realiza negocios. Dado que una valoración legal acertada depende del grado de complejidad de las leyes relacionadas, un abogado de Henkel debe ser consultado siempre que surja alguna duda. Sin embargo, existen conductas que típicamente constituyen una violación a las leyes de competencia.

### Relaciones e interacciones con los competidores

Acuerdos con competidores y conductas coordinadas orientadas a causar una limitación en la competencia están prohibidas. Esto incluye acuerdos para fijar precios, cotizaciones, términos y condiciones de venta, y cuotas de ventas o producción, así como la distribución o repartición de clientes, territorios, mercados o portafolios de productos. No sólo se prohíben los acuerdos formales, sino cualquier forma de coordinación relacionada con, por ejemplo, charlas informales o acuerdos verbales que estén orientados o den origen a restricciones en la competencia.

En discusiones con los competidores, siempre deben aplicarse estrictos controles para asegurar que no se entregue o reciba ninguna información que pueda llevar a conclusiones acerca del comportamiento del mercado presente o futuro de quien proporciona la información. Por lo tanto, siempre se debería consultar a un abogado de la compañía antes de comprometerse en una actividad conjunta que incluya comunicación con la competencia. Información presente o futura respecto al precio, márgenes, costos, participación del mercado, prácticas internas, términos de ventas, o información específica de clientes o proveedores, no debe ser obtenida o intercambiada con los competidores.

### Relaciones con los clientes

Las relaciones con nuestros clientes y proveedores, así como los dueños de patentes y licencias están regidas por ciertas regulaciones legales relacionadas a la competencia justa. De acuerdo con estas leyes y regulaciones, los empleados de Henkel no actuarán de ninguna manera que restrinja la libertad de precios de los clientes, o interfieran en las relaciones con proveedores y socios comerciales (restricciones geográficas, personales o materiales). Los empleados de Henkel no promoverán ajustes ilegales o arreglos de reventa.

### Abuso de posiciones dominantes en el mercado

En respuesta a su posición en el mercado, con relación a ciertos productos, Henkel debe obedecer ciertas reglas especiales. Por ejemplo,

se considera abuso de una posición dominante en el mercado cuando los clientes son tratados de una manera diferenciada sin tener una justificación material, cuando un pedido es negado, la imposición de precios y términos inapropiados para la compra o venta, o al manipular transacciones sin ninguna justificación material que considere la situación de la contraparte.

La definición de una posición dominante en el mercado es variable en cada caso, así como los límites de la conducta permisible. En caso de dudas, se debería contactar primero a un abogado corporativo de Henkel.

### Reuniones con asociaciones profesionales y de comercio

Al atender y participar de estos grupos de trabajo o en representación de Henkel, puede ser importante para alcanzar los objetivos de la compañía, pero también se reconoce que dicha participación puede representar un riesgo para el cumplimiento de los lineamientos antimonopolio y de competencia justa, debido a los contactos con la competencia en el desarrollo de las actividades conjuntas. Los empleados de Henkel sólo deberán participar en trabajos con asociaciones profesionales o de comercio legítimas, llevadas a cabo con propósitos de negocio adecuados. Es preferible que las minutas de las reuniones de trabajo que se lleven a cabo estén disponibles. Cualquier benchmarking o información comparativa proporcionada debe cumplir completamente con todas las leyes y regulaciones aplicables. En caso de duda, se debe consultar a un abogado corporativo de Henkel.

## 9. PROTECCIÓN DE LOS BIENES Y SALVAGUARDIA DE INFORMACIÓN COMPETITIVAMENTE SENSIBLE

Dentro de su campo de acción, todos los empleados participan de la responsabilidad de proteger los bienes tangibles e intangibles de Henkel. Los bienes físicos o tangibles incluyen las propiedades, tales como productos de la compañía, equipos, edificios, vehículos, computadores y software, cuentas bancarias, acciones y participaciones, tarjetas de crédito, archivos y otros registros. Los bienes intangibles incluyen

información desarrollada por empleados o agentes de Henkel que no es generalmente conocida por el público (por ejemplo, secretos o prácticas internas de negocio), derechos de propiedad industrial, tecnologías y otras formas de información que sean valiosas e importantes y, por lo tanto, necesiten de protección. La información proporcionada por los proveedores, clientes y otros socios comerciales también requiere protección.

En este contexto, la seguridad IT desempeña un papel importante. A todos los empleados se les pide usar los sistemas informáticos solamente de una manera ética, legal y cortés, y usar las herramientas de seguridad provistas, por ejemplo, la codificación y los procedimientos de seguridad, manejo de contraseña para proteger la información de Henkel de forma satisfactoria.

#### Uso privado de la propiedad corporativa

Las instalaciones, sistemas, edificios y equipo de las oficinas, laboratorios y plantas industriales, y cualquier otra propiedad corporativa de Henkel, pueden ser utilizados por los empleados para fines no corporativos, con la previa autorización escrita de los niveles apropiados de gerencia, o en concordancia con reglas o lineamientos corporativos especiales.

#### Tratamiento de información confidencial

Los empleados están obligados a tratar de manera confidencial todos los asuntos internos relacionados con Henkel que no hayan tenido una aprobación para ser comunicados al público.

La comunicación de información interna confidencial (por ejemplo, estrategias comerciales, resultados de investigaciones o contenidos de informes internos), a personal no autorizado ya sea dentro o fuera de Henkel, no está permitida. Esto también aplica para información que empleados de Henkel hayan recibido por parte de terceros con carácter confidencial. Si para un trabajo se requiere revelar cierta información confidencial a terceros, es necesaria una aprobación específica de un superior y se debe considerar la necesidad de un acuerdo de confiden-

cialidad, aprobado por un abogado de la compañía y firmado por el tercero que recibirá la información confidencial.

Empleados que, con base en su asociación con Henkel, conozcan información confidencial cuya divulgación al público no esté aprobada, no deberá utilizar esta información para beneficio propio, ni para el beneficio de terceros.

#### 10. ANULACIÓN DE RIESGO CONTRACTUAL

Henkel asume sus responsabilidades con los socios contractuales de manera seria. Con la intención de evitar malos entendidos y consecuencias inesperadas, el sistema de administración de riesgos de Henkel exige de todos los empleados que tengan la responsabilidad del cumplimiento de acuerdos y contratos, antes de llegar a esta conclusión, realizar un análisis cuidadoso de los deberes y términos, así como los riesgos que podrían producirse como consecuencia del acuerdo o contrato. Debido a la complejidad y a las implicaciones legales asociadas a los acuerdos comerciales, así como también con el potencial para conflictos con otras relaciones corporativas, es la política de Henkel que el Grupo Jurídico de Henkel esté vinculado a la creación y preparación de todos los contratos materiales como es definido por la compañía.

#### 11. REGLAS INTERNAS DE NEGOCIACIÓN

Las regulaciones y leyes de la “Negociación interna” prohíben a cualquier persona comprar o vender valores de Henkel, tales como acciones, mientras se tenga información “interna” o confidencial. La información interna no debe ser compartida con personas distintas a colaboradores de Henkel que tienen la necesidad de conocerla y que además están conscientes de las obligaciones legales de manejar esta información. Violaciones a estas normas pueden ser castigadas con multas y hasta encarcelamiento.

#### Evitar posibles violaciones

En general, la “Información interna” es la información que no está disponible al público y que puede convertirse en información impor-

tante para un inversionista a la hora de decidir si vender o comprar acciones de Henkel. Mientras pueda considerarse como información que afecta el precio de las acciones de Henkel, también puede afectar el precio de las acciones de otras compañías que tengan una relación significativa con Henkel. En tales casos, los empleados y funcionarios deben evitar:

- Cualquier negocio que implique ruptura de la seguridad interna, en particular, la seguridad de Henkel.
- Pasar tal información a terceras partes.
- Aconsejar a terceros en la adquisición y/o venta de acciones fundamentados en dicha información.

Cuando tengas dudas, o si hay incertidumbre acerca de si alguna información es de dominio público o no, contacte a un miembro del Grupo Jurídico de Henkel.

#### Períodos de bloqueo

Con la intención de eliminar incluso la apariencia de una falla en las reglas que rigen la negociación interna, se han instituido los períodos de bloqueo. Dentro de estos períodos, un grupo especialmente designado de funcionarios o empleados quienes normalmente tienen acceso a este tipo información en el curso de sus actividades, serán restringidos para el comercio con seguridades de Henkel.

#### Tratamiento de la información interna - Aconsejar

Está prohibido proveer información o consejo a terceros acerca de la compra y/o venta de acciones tanto de la compañía como de empresas que se relacionen directamente con Henkel, aun cuando sea preguntada dicha información. La información interna no debe ser divulgada a personas externas a la compañía si no ha sido autorizada, incluyendo, pero no limitando, a periodistas, analistas, clientes, consultores, familiares o amigos. Inclusive dentro del Grupo Henkel, esta información solamente será suministrada a empleados sobre la base de “necesidad de conocimiento”. Es contra la ley compartir la información interna (“tip” o consejo) con personas que puedan tomar decisiones de inversión usando esta información interna.

## 12. INTEGRIDAD FINANCIERA

Buscando mantener la confianza y el respeto de nuestros accionistas, empleados, socios de negocio, comunidades y entidades de gobierno, nuestro reporte financiero debe ser correcto y confiable todo el tiempo.

#### Sistemas de reportes

Todos los expedientes y reportes publicados para el público externo deben ser preparados oportunamente y alineados con todas las leyes y regulaciones pertinentes.

#### Práctica de contabilidad

Buscando mantener los requerimientos legales existentes, como también los estándares contables reconocidos internacionalmente, los bienes de Henkel, las transacciones financieras, posiciones operativas, y el flujo de caja debe ser registrado minuciosamente y se debe reflejar abiertamente en los archivos de la compañía y los documentos públicos. Manejamos el negocio en conformidad con las leyes y regulaciones pertinentes en todos los lugares en que Henkel opera negocios. Nosotros, los empleados de Henkel, buscamos hacer lo correcto.

## 13. REPORTANDO VIOLACIONES, COACCIONES Y SANCIONES

La información que provee este Código de Conducta representa los componentes fundamentales de la cultura corporativa de Henkel. Sin embargo, este documento no debe ser malinterpretado como una base que exige a Henkel adoptar determinado comportamiento. Nosotros, los empleados de Henkel, sabemos que un empleado que viole la ley, nuestro Código de Conducta u otras políticas de la Compañía debe ser sancionado, incluso se puede realizar el término de su contrato laboral. Los superiores de Henkel también pueden ser sancionados por no detectar una violación en su área, si dentro de los parámetros de la compañía, el error se da por una supervisión inadecuada al empleado.

## Aviso

Henkel se esfuerza en proporcionar a sus empleados la información y capacitación necesarias para ayudar a sus empleados a evitar situaciones en las que pudieran incumplir la ley, nuestro Código de Conducta u otras políticas de la Compañía. No obstante, en caso de tener alguna duda, los empleados pueden consultar con sus gerentes inmediatos o con los departamentos Legal, de Auditoría o de Recursos Humanos.

## Cómo reportar incumplimientos

Los incumplimientos a la ley, al código de conducta de Henkel o a otras políticas de la Compañía pueden ser presentadas al supervisor o al gerente inmediato, a un representante de Recursos Humanos o de Auditoría, o a un abogado de la compañía.

Cualquier reporte debe estar en conformidad con la ley. Cualquiera que, de manera consciente, haga declaraciones falsas en contra de otra persona puede cometer una calumnia.

## Represalias

La Compañía no removerá de su cargo, degradará, suspenderá, amenazará, hostigará ni en ninguna otra forma, discriminará al empleado que reporte un incumplimiento. Asimismo, Henkel no permitirá que se impida a los empleados reportar esos casos.

# Visión

Henkel es líder con marcas y tecnologías que hacen la vida de las personas más fácil, mejor y más bella.

# Valores

1. Estamos orientados al servicio a nuestros clientes.
2. Desarrollamos marcas y tecnologías superiores.
3. Aspiramos a la excelencia en calidad.
4. Buscamos la innovación.
5. Apostamos por los cambios.
6. Nuestro éxito se basa en nuestra gente.
7. Nos esforzamos por ofrecer valor a nuestros accionistas.
8. Nos dedicamos a mantener el desarrollo sustentable y a ser socialmente responsables.
9. Nos comunicamos abierta y activamente.
10. Preservamos la tradición de una empresa familiar abierta.