



Código de conducta y política de tratamiento de otras personas

Objetivo

En Universal, nuestros valores y estándares han formado la base de nuestro éxito. Inspiran confianza a nuestros clientes, empleados, proveedores, comunidades e inversionistas, quienes son esenciales para nuestro negocio. Estos valores generan un sentido de orgullo y deseo en todos los empleados de lograr objetivos importantes en Universal.

Este Código de conducta representa un compromiso con hacer lo correcto. Mediante su empleo continuo en la empresa, usted acuerda proteger este compromiso. El Código de conducta está diseñado para permitirle lograr dicho objetivo. Este documento ilustra la manera en la que los valores se aplican mediante los estándares de conducta con cada uno de los socios clave: clientes, empleados, proveedores, comunidades e inversionistas.

Aplicabilidad

Este Código de conducta y todas las políticas corporativas relevantes se aplican a todas las personas que llevan a cabo actividades comerciales en nombre de Universal, incluidos los empleados, ejecutivos, miembros de la Junta Directiva, agentes, consultores, contratistas y otros, al tratar cuestiones relacionadas con Universal. En caso de que alguna situación especial justificara la anulación de los estándares de la empresa, dicha anulación deberá ser legal y estar aprobada por un ejecutivo con autoridad adecuada, o bien, por la Junta Directiva.

Responsabilidad

Todos somos responsables por adoptar los valores y estándares que se establecen en este código y por elevar preguntas en caso de no estar seguros de que se cumplan los estándares. Nuestras vidas suponen diversas actividades fuera del trabajo en la empresa que pueden ocasionar un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses tiene lugar cuando las actividades personales, sociales, económicas o políticas de un empleado pueden interferir con su lealtad y objetividad hacia la empresa. Las violaciones al código pueden resultar en una diversidad de acciones correctivas y, en algunos casos, en medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación de la relación laboral.



Disponibilidad

Consideramos que todas las personas interesadas en nuestro negocio tienen derecho a conocer nuestras prácticas comerciales. Este documento se encuentra disponible para el público y puede accederse a él mediante nuestro sitio web en www.universalsilencer.com.

Recursos

Este cuadernillo funciona como una guía de nuestros estándares y no pretende ser una descripción exhaustiva de las políticas y los estándares de la empresa. Se puede obtener más información sobre diversos temas, consultando las políticas corporativas relevantes, incluido el Manual del empleado. Se puede acceder a estas políticas de manera interna mediante Sharepoint o bien poniéndose en contacto con el Departamento de Recursos Humanos (HR, por sus siglas en inglés).

Si dichos recursos no responden a sus preguntas completamente, el siguiente paso sería elevar sus preguntas al gerente. También se dispone de otros recursos, incluidos especialistas del área legal y de los departamentos de finanzas y de recursos humanos.

Puntos de determinación

Los puntos de determinación constituyen un conjunto de criterios que puede utilizar para determinar el curso de acción adecuado. Pregúntese lo siguiente:

- ¿Es la acción legal?
- ¿Es profesional?
- ¿Cumple la letra y espíritu de los estándares y las políticas?
- ¿Cómo se vería en los periódicos?
- ¿Parecería inadecuado o le haría sentir avergonzado?
- ¿Sus acciones generarían una impresión desfavorable de usted mismo o de Universal para las demás personas?



Si no se siente seguro sobre cómo proceder, póngase en contacto con el gerente o los recursos citados en la sección Ayuda Adicional.

Relaciones con los clientes

Universal es un negocio orientado hacia el cliente. Competimos de manera justa y honesta, y confiamos en los méritos de nuestros productos y servicios. Asumimos el compromiso de cumplir los requisitos de los clientes relativos a la calidad, la entrega y las soluciones personalizadas mediante un servicio con capacidad de respuesta y soporte. Nuestros principios de competencia justa requieren que no compartamos la información de precios o presupuestos con la competencia. Esto puede incluir políticas de precios, descuentos y garantías.

Relaciones con los colegas

Tratamos a todas las personas de manera justa, y los contratamos, seleccionamos, capacitamos y compensamos en función del mérito, la experiencia y otros criterios relacionados con el trabajo. Las diferencias de formación, experiencia, perspectiva y destrezas constituyen una fortaleza fundamental de nuestra empresa global. Pretendemos proporcionar un ámbito laboral que atraiga y retenga personas muy talentosas y deseamos contribuir a lograr su máximo potencial. Todos los empleados son responsables por generar un clima de confianza, seguridad y respeto. Respetamos la privacidad y dignidad de nuestros colegas y protegemos la confidencialidad de su información y registros personales, y solamente los usamos a efectos comerciales legítimos.

Nuestras operaciones se llevan a cabo con la mayor consideración respecto de la seguridad y salud de los empleados. Todos los empleados son responsables por cumplir las reglas y normas de seguridad y por tomar las precauciones necesarias para protegerse a sí mismos y para proteger a sus colegas. Debemos denunciar todos los accidentes y tomar medidas para corregir las prácticas o condiciones no seguras. Proteger la seguridad de nuestros empleados es una prioridad para nosotros.

La empresa lucha por mantener un ámbito libre de acoso, donde se respeten todos los empleados. El acoso laboral se define como toda acción que genere de forma inadecuada o inaceptable un ámbito laboral intimidante, hostil u ofensivo. Esto incluye, entre otros, comentarios de menosprecio basados en la raza, el sexo, la religión o la nacionalidad. El acoso sexual es una forma de acoso laboral de naturaleza sexual que afecta la dignidad de los empleados en el trabajo. Los ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros, la solicitud de



consideraciones sexuales a cambio de beneficios laborales, las amenazas o la toma de medidas adversas al empleo si los favores no se realizan, o bien, el contacto físico no deseado.

Si considera que ha sido acosado, informe al agresor que sus acciones no son bienvenidas. Si no se siente cómodo con un acercamiento directo o si no puede resolver el problema, trátelo con su supervisor o con Recursos Humanos.

Relaciones con la comunidad y la sociedad

Universal considera que el apoyo a la comunidad constituye un componente esencial de su responsabilidad corporativa. Procuramos servir a las comunidades locales mediante cuatro centros de donación; el programa de donación de patrocinio corporativo; el programa educativo de becas; el programa de obsequios recíprocos a empleados; y el programa de empleados voluntarios. Como empresa, y mediante asociaciones con organizaciones locales, esperamos abarcar algunos de los desafíos que enfrentan las diversas necesidades de las personas en las comunidades en las que operamos, a través de nuestra política *Universal Gives*.

Relaciones con los inversionistas

Tenemos una responsabilidad con nuestros inversionistas que consiste en tomar decisiones basándonos en lo que resulta más conveniente para la empresa. Un posible conflicto de intereses surge cuando participamos, de forma directa o indirecta, en actividades externas que puedan perjudicar, o que puedan interpretarse como un daño, a nuestro juicio comercial. Determinados empleados, incluidos los directores, ejecutivos y otros empleados designados, deben presentar una declaración anual que describa cualquier posible conflicto de intereses.

Proteger la información sobre la empresa también es importante. Esto incluye asegurar la información y los documentos confidenciales en archivos seguros, asegurar equipos portátiles en el hogar y durante viajes, y ser precavidos al utilizar teléfonos celulares, altavoces y otros medios de comunicación electrónica (por ejemplo, correo electrónico, mensajes, etc.).

Asimismo, tenemos la obligación de comunicar justamente nuestra situación financiera a los inversionistas. Se han desarrollado procedimientos internos para asegurar la exactitud, y se contratan auditores externos para que realicen auditorías anuales.



Relaciones con los proveedores

Los productos y servicios se seleccionan en función del precio, la calidad, la entrega, el servicio y la reputación. También pueden tenerse en cuenta otros factores, como las prácticas comerciales y las cuestiones ambientales. Tratamos a los proveedores con igualdad e integridad. Nuestra práctica comercial estándar consiste en respetar los términos y las condiciones contractuales, honrar nuestros compromisos, pagar en término y proteger la información confidencial de los proveedores.

Ayuda adicional

Contratamos empleados con carácter y juicio firme, y confiamos en que actuarán con responsabilidad. Sin embargo, puede suceder que necesitemos preocuparnos por una conducta que consideramos que no respeta los valores y estándares de Universal. Si observa dicha conducta, tiene la obligación de tratarla con las partes adecuadas. Al hacerlo, le dará una oportunidad a la empresa de corregir el problema. Existen una diversidad de medios a través de los cuales puede elevar sus preocupaciones.

Colega: puede dirigirse directamente al colega específico, quien puede no darse cuenta de que la acción o conducta fue ofensiva.

Supervisor o gerente: debe comenzar consultando a su superior o ubicación, que mejor comprende su área de responsabilidad.

Recursos Humanos: para cuestiones relacionadas con su supervisor o gerente, debe ponerse en contacto con el representante local de Recursos Humanos.

Director financiero: las preocupaciones sobre cuestiones financieras pueden elevarse al director financiero.

Presidente: las cuestiones o problemas con ejecutivos o los temas muy confidenciales pueden elevarse al presidente.

La empresa toma todas las denuncias de mala conducta con seriedad, e investigaremos de manera confidencial todas las presuntas malas conductas a fin de determinar si se ha violado alguna ley, política o procedimiento. Nos reservamos el derecho de sancionar a cualquier persona que realice una acusación falsa o que haya actuado de forma inadecuada intencionalmente.