



CONFIANZA EQUIPO EXCELENCIA

Código de ética y conducta profesional

1

ACTUAR CON INTEGRIDAD EN TODO EL MUNDO

05	Mensaje del CEO
06	Nuestro Código se aplica en todo el mundo
07	Toma de decisiones éticas
08	Los directivos ponen el ejemplo
09	Responsabilidades de los empleados en virtud del Código
10	Denuncie cuando algo no está bien; le escuchamos
11	Dónde obtener asesoramiento y orientación sobre el Código

2

CONFIANZA, EQUIPO, EXCELENCIA

CONFIANZA		EQUIPO		EXCELENCIA	
13	Prohibición de prácticas corruptas (soborno/cohecho)	19	Seguridad en el lugar de trabajo	25	Registros comerciales precisos y honestos
13	Competencia leal	20	Valoramos la inclusión y la diversidad	25	Calidad e integridad de los productos
14	Revelar y solucionar conflictos de intereses	20	Tratarse mutuamente con respeto	25	Privacidad de datos
15	Fraude	20	Discriminación	26	Información exclusiva y confidencial y propiedad intelectual
15	Uso de información privilegiada	21	Acoso sexual y de otro tipo	26	Seguridad informática
16	Préstamos corporativos	21	Política de puertas abiertas	27	Inteligencia e información competitiva
16	Selección de proveedores y desempeño	22	Drogas y alcohol	27	Cooperación con auditorías, inspecciones e investigaciones gubernamentales
16	Publicitar y promocionar nuestros productos de manera justa	22	Violencia, amenazas y armas	28	Protección de los activos de la Empresa y uso de sus recursos electrónicos
17	Ser responsable a la hora de intercambiar obsequios e invitaciones	23	Colaboración con organizaciones políticas y entidades benéficas	29	Redes sociales
17	Prevención del lavado de dinero	23	Ciudadanía corporativa global y servicio a la comunidad	30	Relaciones con los medios
17	Trabajo infantil, esclavitud y trata de personas	23	Prohibición de la captación en horario de trabajo	30	Procesos judiciales
				30	Protección del medio ambiente
				31	Comercio internacional
				32	Respetar las normas aplicables a clientes gubernamentales
				32	Conservación de registros

3

CONTACTAR CON LA LÍNEA DIRECTA DE AYUDA

34	Qué puede obtener cuando llame a la línea directa de ayuda
35	Cómo ponerse en contacto con la línea directa sobre asuntos éticos

4

ADMINISTRAR EL CÓDIGO

37	Responsabilidad
37	Formación y certificación anual
37	Modificaciones del Código
37	Exenciones al cumplimiento del Código de conducta
38	Políticas principales

**NO IMPORTA EN QUÉ
PARTE DEL MUNDO O
UNIDAD DE NEGOCIO
SE ENCUENTRE,
NUESTROS VALORES
CONSTITUYEN UNA
POTENTE FUERZA QUE
NOS UNE PARA FORMAR
UNA IDEX ÚNICA.**

— ANDY SILVERNAIL



1 ACTUAR CON INTEGRIDAD EN TODO EL MUNDO



COLEGAS

Me complace anunciarles que hemos actualizado nuestro Código de ética y conducta profesional. En esta versión actualizada del Código reforzamos nuestro compromiso con la integridad y tratamos de conseguir que se entiendan con claridad las normas de comportamiento que esperamos se cumplan en IDEX.

No importa en qué parte del mundo o unidad de negocio se encuentre, nuestros valores constituyen una potente fuerza que nos une para formar una IDEX única. Confianza, equipo y excelencia son las promesas que nos hacemos diariamente unos a otros y también a los clientes que atendemos.

En nuestro Código de conducta destacamos lo que supone aplicar estos valores día a día. Esperamos que los empleados lo lean y lo comprendan; sobre todo, y lo que es más importante, que lo apliquen diariamente. La finalidad de este Código es crear una comunidad en IDEX que esté armonizada con nuestros valores y nuestra misión. El Código conforma nuestro compromiso mutuo entre nosotros y con las partes interesadas a las que prestamos servicio. Es un instrumento que sienta las bases de la manera en que debemos tratarnos mutuamente y tratar también a los clientes, proveedores y a todos los demás interlocutores de la comunidad empresarial.

Gracias por hacer que me sienta orgulloso de pertenecer a la comunidad de IDEX.

Atentamente,

ANDREW K. SILVERNAIL
Presidente y CEO

NUESTRO CÓDIGO SE APLICA EN TODO EL MUNDO

IDEX ES UNA EMPRESA DE ALCANCE MUNDIAL. Nos enorgullece hacer negocios en numerosos países y culturas. Un amplio porcentaje de nuestros empleados y clientes reside u opera fuera de Estados Unidos. Cumplimos la legislación estadounidense y todas las leyes pertinentes de los lugares en los que desempeñamos nuestra actividad. No siempre es fácil saber cómo actuar en los complejos entornos empresariales internacionales en los que operamos o en todas las situaciones a las que nos enfrentamos. Si tiene dudas, no se calle y pida ayuda.

TODOS DEBEMOS RESPETAR EL CÓDIGO

Los directivos, funcionarios y empleados deben respetar el Código de conducta.

Si usted se encarga del control a proveedores, consultores, distribuidores, contratistas o agentes, debe supervisar su trabajo para asegurarse de que sus acciones sean compatibles con los principios básicos de este Código. Esperamos que todos los que actúen en nombre de IDEX o hagan negocios con ella respeten nuestras estrictas normas éticas.

IDEX CORPORATION

En nuestro Código, los términos «IDEX» y «Empresa» se refieren a IDEX Corporation y a todas las subsidiarias, filiales y unidades de negocio repartidas en todo el mundo.

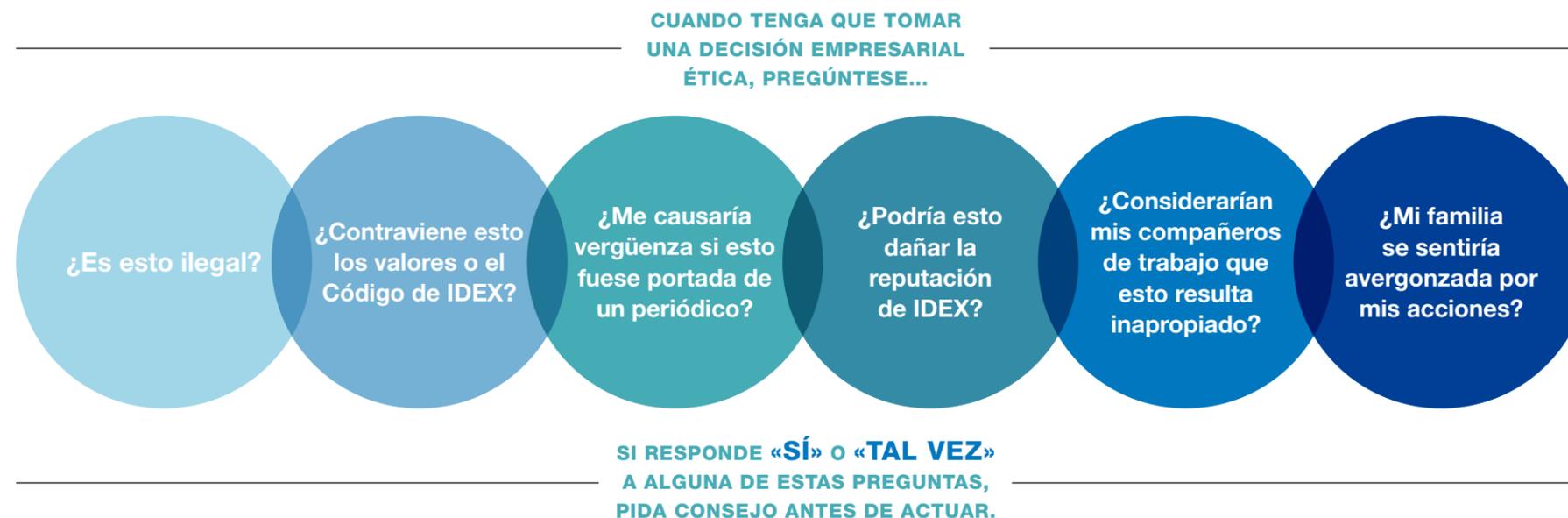
LEGISLACIÓN APLICABLE

Nuestra Empresa se encuentra sujeta a las leyes de muchos países del mundo. Los empleados han de cumplir todas las disposiciones legales, normativas y reglamentarias de los gobiernos correspondientes. Si considera que podría existir un conflicto entre las diferentes legislaciones aplicables o si no sabe qué leyes rigen una situación concreta, póngase en contacto con el Departamento jurídico.

TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

INCLUSO CUANDO SE TIENE LA MEJOR de las intenciones y se actúa con buen criterio, no siempre es fácil tomar la decisión correcta. Utilice esto como guía.



CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El cumplimiento del Código no es voluntario, sino obligatorio. Nos tomamos muy en serio los incumplimientos del Código. Las personas que incumplan el Código deberán rendir cuentas al respecto y pueden enfrentarse a medidas disciplinarias que podrían llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

LOS DIRECTIVOS PONEN EL EJEMPLO

LOS SUPERVISORES Y GERENTES deben dar el ejemplo con su labor directiva, lo que implica actuar con integridad.



RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS EN VIRTUD DEL CÓDIGO

Se supone que **TODOS NOSOTROS** conocemos y seguimos el Código, pero hay más.



DENUNCIE CUANDO ALGO NO ESTÁ BIEN; LE ESCUCHAMOS

POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

En IDEX, tenemos una filosofía de Puertas abiertas. Esto significa que animamos a los empleados a informar de los aspectos que les preocupan, a pedir consejo y a expresar sus opiniones.

Los empleados deben sentirse cómodos para plantear dudas, en especial cuando se trata de temas espinosos. Respaldamos una comunicación abierta y sincera.

Lamentablemente, en ocasiones, se infringen las normas. Cuando ocurre esto, los empleados deben informarlo para que podamos resolver el problema.

De hecho, cuando un empleado toma conocimiento de algo que puede violar nuestro Código, nuestros valores, la política de la Empresa o las leyes, tiene la obligación de comunicárselo a la Empresa.

DENUNCIAS VERACES

La Empresa protegerá a los empleados que planteen sus inquietudes de manera veraz. Los empleados tienen la posibilidad de denunciar infracciones de forma anónima, salvo cuando la legislación local sobre protección de la intimidad lo restrinja. No obstante, contraviene el Código realizar conscientemente una acusación falsa, mentir y/o engañar a un inspector. La denuncia de problemas de forma veraz no implica que un empleado tenga que estar en lo cierto al formular la denuncia ni tampoco disponer de todos los datos; simplemente debe creer de buena fe que la información que va a facilitar es precisa y fiable.

Todo empleado que a sabiendas presente una denuncia falsa o engañosa habrá incumplido el Código y será objeto de una medida disciplinaria que puede llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

ESTÁ PROHIBIDO TOMAR REPRESALIAS

IDEX ha asumido el compromiso de crear un entorno en el que se anima a los empleados a denunciar sin miedo a represalias.

IDEX no tolera el acoso ni las represalias contra ninguna persona que denuncie, plantee un problema, facilite información o colabore de otro modo en una investigación sobre posibles infracciones del Código o de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Algunos ejemplos de represalias pueden ser, entre otros, emprender una acción laboral perjudicial contra un empleado (por ejemplo, el despido, la rebaja de categoría o una medida disciplinaria), el acoso de un empleado u otra forma de exclusión inadecuada contra este.

Las represalias en sí constituyen una infracción del Código y darán lugar a una medida disciplinaria que puede llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

DÓNDE OBTENER ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN SOBRE EL CÓDIGO

EN IDEX, existen numerosos recursos a los que se puede acceder para resolver dudas y obtener orientación sobre cómo cumplir el Código.

EL PERSONAL DIRECTIVO

El equipo que conforma el personal directivo de IDEX ha asumido el compromiso de desempeñar su actividad con apego a la ética y a la máxima integridad. Se encarga de definir las «principales líneas a seguir por el personal directivo» y se pone a disposición del empleado para responder sus dudas y brindar orientación sobre todas las actividades del negocio que se desarrollan en la Empresa.

GERENTES (PROPIOS Y AJENOS)

Animamos a los empleados a que planteen sus dudas e inquietudes a sus superiores. Si le resulta incómodo acudir a su superior, póngase en contacto con otro gerente de IDEX.

RECURSOS HUMANOS

Recursos Humanos puede resolver dudas sobre el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y otros aspectos asociados a la relación laboral entre los empleados y la Empresa.

EL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y EL DEPARTAMENTO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El Departamento jurídico y el Departamento de cumplimiento normativo pueden prestar asesoramiento y orientación sobre el Código, así como sobre cómo llevar a cabo nuestras actividades cumpliendo las disposiciones legislativas y otras disposiciones reglamentarias.

AUDITORÍA INTERNA Y FINANZAS

Los Departamentos de auditoría interna y finanzas pueden responder a preguntas relativas a los controles financieros que se aplican y las cuestiones contables.

MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

El Director de Medio ambiente, Seguridad y Salud, junto con los responsables de esta materia en los centros pueden ofrecer orientación sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente y temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

LÍNEA DIRECTA DE AYUDA

La línea directa de ayuda se encuentra disponible todos los días, las 24 horas. A través de ella se pueden formular denuncias de forma anónima. En IDEX, investigamos todos los problemas comunicados a esta línea directa. En la página 35 se puede encontrar información sobre la misma.

**Levante la mano
y pida ayuda**

2 CONFIANZA

ASUMIR compromisos y cumplirlos | **SER** creíbles, competentes y transparentes con los datos | **ACTUAR** con valentía, franqueza y consideración

PROHIBICIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS (SOBORNO/COHECHO)

IDEX prohíbe estrictamente los sobornos y las prácticas de cohecho de cualquier tipo. El soborno y la corrupción menoscaban la confianza del público en el mercado. Está prohibido que los empleados y los terceros que actúen en nombre de IDEX realicen pagos inadecuados de cualquier tipo a funcionarios públicos o personas del sector privado para influir indebidamente en una decisión gubernamental o empresarial, asegurar una ventaja indebida o conseguir o mantener un contrato. Los «pagos inadecuados» incluyen cualquier cosa de valor, como por ejemplo el efectivo, los obsequios, las comidas, las invitaciones, las oportunidades de negocio, las ofertas de empleo, etc. No existe ningún límite monetario, cualquier cantidad puede constituir un soborno.

Si alguna persona le pide u ofrece un soborno, deberá rechazarlo y comunicar de inmediato el asunto a su supervisor y al director de cumplimiento normativo de IDEX. Si cree que alguien está pagando o aceptando un soborno, tiene la obligación de denunciarlo. Los valores de la Empresa en este sentido son coherentes con la legislación prácticamente de todos los lugares en los que operamos. Los incumplimientos de estas leyes pueden provocar sanciones civiles y penales graves o penas de prisión para los empleados que incurran en ellos.

A los efectos de las leyes de prevención del soborno, los actos de los distribuidores, agentes, transportistas, agentes de aduanas, consultores y cualquier representante que facilite los negocios de la Empresa pueden considerarse actos de la propia IDEX. Debe llevarse a cabo una investigación de diligencia debida pertinente respecto a los citados terceros antes de suscribir contratos con ellos.

En IDEX, los pagos destinados a recibir un trato de favor (pequeños pagos a un funcionario público para que acelere o facilite servicios o medidas no discrecionales) están prohibidos.

Para obtener más información, consúltese la [Política de prevención de la corrupción de IDEX](#).

COMPETENCIA LEAL

IDEX se esfuerza por superar los resultados de la competencia, pero solo lo hace mediante una competencia libre y abierta que sea justa y honesta. IDEX ha asumido el compromiso de cumplir todas las leyes de defensa de la competencia y antimonopolio del mundo respecto a cómo comercializamos, distribuimos y vendemos nuestros productos y servicios. Los empleados de IDEX están obligados a respetar estas leyes.

Las leyes de defensa de la competencia y antimonopolio varían en función del país, aunque determinadas conductas están prohibidas en todo el mundo y quienes incurran en ellas pueden ser procesados penalmente. Los empleados de IDEX no deben incurrir jamás en las siguientes acciones, ni siquiera en grado de tentativa:

- cometer fraudes en licitaciones;
- amañar precios o participar en prácticas de fijación de precios inequitativos, como por ejemplo los descuentos secretos;
- repartirse clientes o territorios; o
- intercambiar información no pública con un competidor.

Los acuerdos inadecuados no tienen por qué ser por escrito. Incluso los acuerdos verbales o las promesas implícitas, reflejados en un apretón de manos o asentimiento, pueden vulnerar las leyes de defensa de la competencia. Si un competidor sugiere o fomenta cualquier conducta anticompetitiva en presencia suya, independientemente del carácter informal con que la presente, deberá abandonar de inmediato la reunión e informar de ello al Departamento jurídico.

Para obtener más información, consúltese la [Política de prevención de la corrupción/defensa de la competencia de IDEX](#).

TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: Un funcionario público amenazó con cerrar la planta si no recibía una comisión.

R: Independientemente del importe de la comisión o de la pérdida de productividad potencial, nunca deberá realizar un pago inadecuado a un funcionario público.

CONFIANZA

REVELAR Y SOLUCIONAR CONFLICTOS DE INTERESES

Los empleados deben actuar en todo momento en interés de IDEX. En este sentido, los empleados de IDEX, sus cónyuges y otros miembros de su familia* deben evitar emprender actividades externas que pudieran prosperar a costa de los intereses de IDEX. Su participación en estas actividades podría plantear una disyuntiva de fidelidad a los intereses de IDEX y a esos otros intereses externos y, por lo tanto, generar un conflicto de intereses. Los conflictos de intereses reales deben evitarse, e incluso dar la impresión de que existe un conflicto podría resultar perjudicial, por lo que debe evitarse. Todos los conflictos de intereses deben comunicarse al superior completando el Formulario de comunicación de conflictos de intereses (disponible en la intranet de la Empresa o poniéndose en contacto con Recursos Humanos). Su superior, previa consulta con el director de cumplimiento normativo si fuera necesario, determinará si existe o no un conflicto real o aparente. En muchos casos, los conflictos potenciales pueden resolverse mediante una conversación abierta y transparente. No prosiga con su participación en una situación de conflicto de intereses sin comunicarlo a un superior y obtener orientación sobre cómo debería proceder.

A continuación se describen algunos conflictos de intereses potenciales:

» Empleo de familiares

En IDEX pueden trabajar personas de la misma familia. Sin embargo, para evitar cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente, los empleados no pueden contratar, supervisar ni influir en decisiones laborales que impliquen a los siguientes miembros de la familia: el cónyuge, los hijos, los padres y los hermanos.

*En el Código, «familiar» incluye toda relación familiar por consanguinidad o matrimonio, entre otros, cónyuge, pareja de hecho, hermano/a, madre, padre, madrastra, padrastro, hijos/as, hijastros/as, abuelos/as, nietos/as, parientes políticos y de naturaleza comparable y cualquier otro miembro de la familia del empleado. Con respecto a los familiares que no quedan incluidos dentro de esta definición, deberá asegurarse de que su relación no interfiera con su capacidad para actuar en interés de la Empresa.

» Relaciones con competidores, proveedores y vendedores

Queda prohibido que los empleados trabajen para un competidor de IDEX. Un empleado o un familiar suyo que celebre un acuerdo personal o empresarial con un proveedor o cliente puede provocar un conflicto de intereses potencial o real. Los empleados deben revelar todas las relaciones en las que presten servicios de consultoría, actúen como administradores, fideicomisarios, miembros del consejo o socios de un proveedor o distribuidor de IDEX u otro tercero que haga o pretenda hacer negocios con la Empresa, ni con aquellos que tengan una inversión u otra participación económica (directa o indirectamente a través de un familiar) en ellos.

» Actividades externas

Los empleados puede que tengan intereses y relaciones fuera de IDEX. Aunque son libres de tratar de obtener dichos intereses, eso no debe interferir con sus responsabilidades laborales en IDEX. Los empleados no deberán utilizar recursos de la Empresa, lo que incluye su tiempo de trabajo en esta, para actividades personales o laborales externas. Asimismo, deben obtener la autorización por escrito del consejero jurídico o del director de cumplimiento normativo antes de ocupar el cargo de responsable o miembro del consejo de una organización con fines de lucro.

» Beneficios personales inadecuados

Los empleados no deberán aceptar jamás un beneficio personal de un tercero que se ofrezca con motivo de su empleo en IDEX y que no se ofrezca al público general.

Para obtener más información, consúltese la Política de conflicto de intereses de IDEX.

Debe comunicar a su superior todos los conflictos de intereses potenciales.

FRAUDE

IDEX prohíbe todo tipo de fraude, robo o desfalco. Los empleados jamás deberán enriquecerse ni enriquecer a otras personas al realizar las actividades de la Empresa. Todas las solicitudes de reembolso de IDEX, ya sean relativas a gastos de viaje, gastos de representación, gastos médicos u otros artículos relacionados con la empresa, deben ser legítimas, procedentes y conformes a la política de IDEX aplicable. No manipule jamás los resultados de ventas para cumplir los objetivos de desempeño u obtener alguna otra ventaja económica. Deberá comunicar de inmediato al Departamento jurídico cualquier fraude del que tenga sospechas o cualquier intento de fraude.

Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX relativas al reembolso de gastos generales y de viaje.



USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los empleados puede que tengan acceso a información sobre IDEX, así como sobre terceros diversos con los que IDEX tiene relaciones de negocios (p. ej. clientes y proveedores), que otros no dispongan. Ningún empleado ni sus familiares podrán comprar o vender acciones de IDEX basándose en información privilegiada o no pública sustancial obtenida a través de su empleo. Por lo general, se considera información no pública sustancial la información que un inversor razonable consideraría importante a la hora de decidir si compra, es tenedor o vende acciones de la Empresa.

Entre los ejemplos de información no pública sustancial destacan los siguientes:

- fusiones, adquisiciones o desinversiones importantes no anunciadas;
- resultados financieros o de rentabilidad;
- la obtención o pérdida de un cliente o proveedor importante; y
- cualquier otro hecho o factor cuya manipulación provocaría que los resultados económicos de la Empresa fuesen considerablemente distintos a las estimaciones de los analistas.

Asimismo, está prohibido que los empleados faciliten información privilegiada a otros (lo que se denomina «pasar datos») para que puedan negociar basándose en ella.

Para obtener más información, consúltese la Política sobre uso de información privilegiada de IDEX.

CONFIANZA

PRÉSTAMOS CORPORATIVOS

IDEX no facilitará ni avalará préstamos para ningún empleado, directivo o gerente de IDEX cuando la legislación aplicable lo prohíba.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y DESEMPEÑO

Nuestros proveedores son valiosos socios comerciales. Nos esforzamos por hacer negocios con terceros de renombre y por actuar con equidad a la hora de seleccionar a los proveedores y consultores. Basamos dicha selección en las capacidades, el servicio, el precio competitivo y un compromiso común con la conducta ética en el lugar de trabajo. Todos nuestros proveedores están obligados a cumplir el Código de conducta para proveedores. Los empleados encargados de la selección de proveedores, consultores y otros terceros deben ser objetivos y justos, y deben revelar cualquier interés personal o económico que puedan tener en un tercero o en uno de sus bienes antes y durante todo el proceso de selección. Aceptar obsequios o invitaciones de un valor excesivo de un proveedor no solo daría la impresión de que existe un conflicto de intereses, sino que en algunas legislaciones podría considerarse un soborno, lo cual contraviene nuestro Código de conducta.

Los empleados de IDEX deberán tratar de no causar la impresión de que la adquisición de bienes y servicios por parte de IDEX está condicionada a que el proveedor compre a IDEX bienes y servicios. Dicho esto, no se impone a los empleados ninguna limitación o restricción para que animen a los proveedores y a otros terceros a hacer negocios con IDEX cuando resulte oportuno.

Para obtener más información, consúltese el [Código de conducta para proveedores de IDEX](#).

PUBLICITAR Y PROMOCIONAR NUESTROS PRODUCTOS DE MANERA JUSTA

Comercializamos nuestros productos y servicios con honestidad e integridad. Somos responsables de velar por que toda nuestra publicidad y la promoción de nuestros productos sean precisas y fiables. Todas las afirmaciones realizadas en anuncios publicitarios deben poder respaldarse en su totalidad.

Cumplimos todas las leyes en materia de publicidad y comercialización de productos vigentes en los países donde operamos.



SER RESPONSABLE A LA HORA DE INTERCAMBIAR OBSEQUIOS E INVITACIONES

Los obsequios e invitaciones de negocios pueden ser una muestra de buena voluntad y promover relaciones de trabajo positivas entre clientes y proveedores. Los empleados pueden ofrecer o aceptar obsequios de valor simbólico, invitaciones a comidas ocasionales u otras que no sean frecuentes. Los obsequios de valor simbólico son aquellos con un valor inferior a 100 dólares estadounidenses (o su equivalente en divisas) o menos si así lo estipula la legislación local. Los empleados no podrán pedir ni solicitar jamás obsequios ni invitaciones. Las invitaciones de negocios deben tener un valor y frecuencia razonables y estar relacionadas con la comercialización y promoción de productos y servicios de IDEX, no para beneficio personal.

Los empleados no deben verse influidos por la recepción de favores ni tratar de influir indebidamente en otros por medio de favores. No son aceptables los obsequios ostentosos, o regalos o invitaciones que den la impresión de que se contrae una obligación. Dar o recibir dinero en efectivo o instrumentos equivalentes, como tarjetas de regalo, cupones de regalo o acciones siempre resulta inaceptable, a excepción de tarjetas de regalo con valor igual o inferior a 50 dólares estadounidenses, que sí son aceptables.

No deberá ofrecerse ningún obsequio o invitación a funcionarios públicos ni a sus familiares con el fin de inducir o recompensar indebidamente un trato de favor. En muchos países existen leyes y normas especiales que restringen los obsequios a funcionarios públicos consistentes incluso en los artículos de cortesía empresarial más modestos. No ofrezca jamás nada a un funcionario público a menos que quede claro que las leyes locales aplicables lo permiten.

Los obsequios pueden incluir cualquier cosa de valor, entre otras, las comidas o las invitaciones, prácticas, pasantías o un empleo para un familiar, entradas para eventos deportivos o de ocio y/o el pago de gastos de viaje.

Para obtener más información, consúltese la [Política de prevención de la corrupción de IDEX](#).

PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es el proceso por el cual personas físicas o grupos tratan de ocultar los ingresos procedentes de actividades ilegales o conseguir que el origen de sus fondos ilegales parezca legítimo. En IDEX, estamos comprometidos a adoptar las medidas necesarias para asegurarnos de que nuestros productos y servicios no se utilicen para fines ilegales, lo que incluye el lavado de dinero, y de que hacemos negocios con empresas de renombre que llevan a cabo actividades empresariales legales. IDEX exige que la realización y aceptación de pagos por bienes y servicios se efectúe exclusivamente mediante prácticas de pago aprobadas y documentadas. Es importante mantenerse alerta y estar atento para detectar cualquier transacción sospechosa o inapropiada.

TRABAJO INFANTIL, ESCLAVITUD Y TRATA DE PERSONAS

IDEX rechaza el trabajo infantil, la trata de personas o la esclavitud, y no respalda ni financia a sabiendas a las empresas que utilizan cualquier forma de trabajo infantil, esclavitud o trata de personas.

No dé jamás un obsequio ni invitación a un funcionario público para influir en una decisión comercial.

2

EQUIPO

INSISTIR en ganar juntos de forma íntegra
ACOGER la diversidad | **PENSAR** en los demás
antes que en uno mismo

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

En IDEX, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados son aspectos primordiales. IDEX cumple las leyes aplicables en materia de seguridad y salud de todos los lugares en los que desarrolla su actividad. Los empleados asumen la responsabilidad de respetar todas las leyes y disposiciones vigentes en materia de seguridad y las prácticas de seguridad de la Empresa. Jamás debe poner en peligro su seguridad ni la de sus compañeros realizando un trabajo de forma insegura.

Si bien nuestro objetivo es evitar lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo, si tiene conocimiento de cualquier situación de peligro o falta de seguridad, un accidente o lesión en el lugar de trabajo, un caso de incumplimiento o cualquier situación que suponga un riesgo o un peligro de lesión en cualquier oficina o instalación de IDEX, deberá comunicarlo de inmediato a su supervisor o superior. Cuando se identifique una práctica o situación que no resulte segura, contamos con que los supervisores y los superiores la corrijan de inmediato e impidan que vuelva a producirse.

Para obtener más información, consúltense las pautas y las políticas locales de IDEX en materia de seguridad y salud.



TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: Trabajo rodeado de muchos productos químicos. ¿Qué debo hacer para mantener un lugar de trabajo seguro?

R: Asegúrese de saber siempre qué productos químicos hay en su zona de trabajo o en sus alrededores. No mezcle los productos químicos sin consultar las guías de uso o las fichas de datos de seguridad. Asegúrese de que haya una buena ventilación y utilice los respiradores pertinentes cuando sea necesario.

EQUIPO

VALORAMOS LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

En IDEX, creemos en el poder de las personas y respetamos a individuos de todos los entornos culturales, capacidades y opiniones. Fomentamos y esperamos un entorno inclusivo en el que se promueva la expresión, el pensamiento, la creatividad, la innovación y los logros personales.

Creemos que la diversidad de los empleados y pensamientos inspira un entorno de trabajo mejor para todos. Tratamos de contratar, promover y conservar una plantilla diversa. Valoramos a las personas con todo tipo de entornos culturales, experiencias, enfoques e ideas. Esperamos que esta misma filosofía sea la que apliquen las empresas y las personas con las que hacemos negocios.

TRATARSE MUTUAMENTE CON RESPETO

Todas las personas tienen derecho a ser tratadas de manera respetuosa en el lugar de trabajo de IDEX. Ser respetado significa ser tratado de manera justa, honesta y profesional, valorando el bagaje exclusivo de cada uno, sus capacidades y perspectivas. Un lugar de trabajo respetuoso no admite ningún tipo de discriminación y acoso ilegales, pero implica también mucho más que el mero cumplimiento de la ley. Un entorno laboral que no presenta comportamientos inadecuados o poco profesionales, coherente con los valores de IDEX, es un lugar en el que se invita a las personas a dar lo mejor de sí mismas cada día y a sentirse libres de comunicar cualquier problema o inquietud.

Contratamos, conservamos a los empleados, y promovemos su ascenso laboral, en función de su capacitación, las competencias demostradas, los logros y otros méritos. Cumplimos todas las leyes laborales y de empleo aplicables en las áreas del mundo donde operamos y también esperamos que nuestros socios comerciales (por ejemplo, los proveedores y los contratistas) actúen de manera coherente con nuestras normas sobre trato justo e igualdad de oportunidades.

DISCRIMINACIÓN

IDEX se enorgullece de contar con un lugar de trabajo en el que hay empleados de diferentes entornos culturales y nos esforzamos por crear una plantilla tan diversa como los mercados a los que abastecemos. No discriminamos por razón de raza, color, religión, etnia, sexo, orientación sexual, embarazo, estado civil, origen nacional, edad, discapacidad (física o psíquica), identidad de género o expresión de género, condición protegida de veterano, información genética o cualquier otra característica protegida por ley. No se tolera y queda estrictamente prohibida la discriminación en el proceso de solicitud de empleo o en el lugar de trabajo.

Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX sobre discriminación e igualdad de oportunidades laborales.



ACOSO SEXUAL Y DE OTRO TIPO

Promover un entorno de alto rendimiento, en el que se espera que los empleados den lo mejor de sí mismos, exige un entorno laboral exento de acoso y de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa. Por acoso se entiende, entre otras cosas, una conducta verbal, física o visual que interfiera en el entorno laboral de otra persona o genere de otro modo un entorno laboral ofensivo, intimidatorio, molesto, abusivo u hostil. El acoso sexual puede ir dirigido a miembros del mismo sexo o del sexo opuesto.

Son ejemplos de acoso los siguientes, entre otros:

- insinuaciones u observaciones de carácter sexual no deseadas;
- comentarios despectivos, insultos o bromas relativos a la raza, el color, la edad, el género, la orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por la legislación local;
- mostrar o almacenar material impreso o gráfico en el que se ridiculice o insulte a un grupo o a una persona o en el que se muestre hostilidad hacia ellos;
- distribuir o almacenar contenido pornográfico, obsceno o con connotaciones sexuales; o
- un comportamiento amenazante o intimidatorio.

Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX sobre acoso en el lugar de trabajo.

TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: Mi compañera de trabajo está molesta por las bromas de carácter sexual que realiza otro miembro del equipo. ¿Debo denunciarlo o debo esperar a que lo haga mi compañera?

R: Cualquiera puede y debe denunciar conductas indebidas, independientemente de si van dirigidas contra ella o contra otra persona o de quién las haya observado o escuchado.

POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

IDEX practica una filosofía de puertas abiertas en la que los empleados deben sentir libertad para comentar cualquier cuestión relacionada con las condiciones laborales que mantiene con la dirección o con Recursos Humanos. Respaldamos una comunicación abierta y sincera, y animamos a los empleados a que hagan preguntas y comuniquen sus inquietudes.

IDEX no tolera represalias contra ninguna persona que revele cualquier infracción real o sospechada o que participe en una investigación de IDEX. Las represalias provocarán una medida disciplinaria que puede llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE IDEX:

Formar un equipo de investigación: personas con los conocimientos, la objetividad y el criterio adecuados.

Llevar a cabo la investigación: determinar los hechos por medio de entrevistas y/o revisiones de documentación.

Medida correctiva: si fuera necesario, recomendar una medida correctiva a la parte pertinente para su aplicación

Observaciones y/o críticas: si procede, facilitar a la persona que comunicó el problema sus observaciones y/o críticas.

EQUIPO

DROGAS Y ALCOHOL

Nuestro lugar de trabajo constituye un entorno que no admite las drogas ni el alcohol. Trabajar bajo la influencia de las drogas o el alcohol, o debilitado debido a sus efectos, constituye una amenaza para la seguridad, la salud y la productividad de todos los empleados de la Empresa, y no se tolerará. Los empleados no pueden utilizar, poseer, fabricar, distribuir, transportar, promover ni vender drogas ilegales ni accesorios para su consumo en las instalaciones de la Empresa (incluidos los edificios, estacionamientos, pasillos y cualquier otro inmueble arrendado por IDEX o de su propiedad). Podrían celebrarse actos patrocinados por la Empresa en los que se sirva bebidas alcohólicas y, en dichas situaciones, deberán respetarse todas las leyes sobre su consumo. Quedan prohibidas las intoxicaciones etílicas o beber en exceso en tales acontecimientos.

No está permitido que un empleado concorra a trabajar o desempeñe sus funciones laborales bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o incluso fármacos recetados o medicamentos sin receta médica en la medida en que tales fármacos o medicamentos menoscaben la capacidad del empleado para cumplir con sus obligaciones laborales.

Puede estar permitido poseer y utilizar medicamentos con receta médica para algún tratamiento médico en el trabajo, siempre y cuando eso no menoscabe su rendimiento laboral.

[Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX sobre drogas y alcohol en el lugar de trabajo.](#)

VIOLENCIA, AMENAZAS Y ARMAS

La seguridad personal de nuestros empleados es sumamente importante. Queda prohibido que los empleados cometan actos de violencia u otros actos deliberados para causar un daño a otra persona o a sus bienes, lo que incluye, entre otras cosas, realizar comentarios amenazantes o intimidatorios o comportarse de tal manera que pueda amenazar, o de hecho amenace, la seguridad personal o los bienes de otra persona. El empleado deberá denunciar de inmediato cualquier acto violento o amenaza de violencia que se ejerza contra otro empleado o contra cualquier otra persona en las instalaciones de la Empresa.

IDEX prohíbe la posesión, ocultación, uso o transmisión de cualquier arma de fuego u otra arma que se utilice principalmente para infligir daño en cualquiera de sus instalaciones. Esta prohibición se aplica asimismo a los empleados que se encuentren en cualquier lugar distinto a su hogar cuando realicen las actividades empresariales de IDEX.

[Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX contra la violencia en el lugar de trabajo.](#)

COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y ENTIDADES BENÉFICAS

IDEX apoya a los empleados que deciden participar de forma voluntaria en actividades comunitarias. Nuestras comunidades se fortalecen cuando las personas se comprometen e invierten en ellas para convertirlas en un lugar mejor en el que vivir. Se permite realizar donativos a entidades benéficas en nombre de IDEX exclusivamente con la autorización previa del Director de Cumplimiento.

Por decisión personal, los empleados pueden participar en el proceso político. Como Empresa, IDEX opta generalmente por no realizar donaciones empresariales a ningún candidato político, partido ni comité de acción política. Los empleados pueden participar en el proceso político a título personal, si así lo deciden. La legislación prohíbe generalmente utilizar recursos corporativos para respaldar u oponerse a candidatos políticos. Los empleados no pueden solicitar donaciones dirigidas a candidatos ni causas políticas en su horario laboral ni en las instalaciones de la Empresa; e IDEX no permite utilizar sus instalaciones ni sus equipos para la promoción de campañas políticas, la recaudación de fondos para fines políticos o actividades políticas partidistas. Los empleados no deberán sugerir en modo alguno que IDEX apoya a un partido político, cargo del gobierno o candidato a un cargo concreto, salvo en determinadas circunstancias fuera de Estados Unidos. Los empleados no deben promocionar sus creencias u opiniones políticas o personales publicando o distribuyendo carteles u otro material en oficinas, espacios de trabajo o cerca de inmuebles de la Empresa. Deberá consultar al Departamento jurídico antes de ocupar un cargo público o presentarse para un cargo político electo.

CIUDADANÍA CORPORATIVA GLOBAL Y SERVICIO A LA COMUNIDAD

En IDEX, tenemos el compromiso de ser buenos ciudadanos corporativos. La Empresa dona fondos para varias causas benéficas en todo el mundo. A través de la Fundación IDEX, nos esforzamos por crear valor e influir positivamente en las comunidades en las que vivimos y trabajamos, ofreciendo ayuda económica en los ámbitos de liderazgo y educación; participación en la comunidad; y seguridad y salud.

También animamos a los empleados a que trabajen con sus compañeros y con las unidades de negocio en actividades de voluntariado y asuman un papel activo en sus comunidades para influir de manera positiva en la vida de los demás. Desde colaborar con programas locales de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, hasta la remodelación de centros juveniles y la donación de fondos para labores de ayuda en caso de desastres en todo el mundo, nuestro personal participa y pone manos a la obra para conseguir cosas extraordinarias.

PROHIBICIÓN DE LA CAPTACIÓN EN HORARIO DE TRABAJO

Las labores de reclutamiento en el lugar de trabajo pueden constituir una distracción para la eficacia de los trabajadores. Por lo tanto, IDEX prohíbe: el reclutamiento de personal durante el horario laboral, la distribución de material no relacionado con la actividad en las zonas de trabajo en cualquier momento, el reclutamiento de miembros en nombre de IDEX, durante el horario de trabajo o en nuestra propiedad, para cualquier partido político, organización, comité o candidato, y la distribución o reclutamiento por parte de personas que no trabajen en IDEX en las instalaciones de esta sin la autorización previa de la dirección, salvo que lo permita la legislación local.

2

EXCELENCIA

EJERCER disciplina y dedicación especial
CAUSAR un impacto positivo | **FORJAR** un legado de grandeza

REGISTROS COMERCIALES PRECISOS Y HONESTOS

Los empleados están obligados a llevar libros y registros precisos y fieles que se ajusten a los controles internos y los procedimientos contables aplicables. Manipular, falsificar o antedatar intencionadamente información en los libros y registros de la Empresa constituye una infracción grave del Código y posiblemente de la legislación. Los registros comerciales incluyen, entre otros, registros contables y financieros, planes de negocios, facturas, nóminas, reportes de inventarios, reportes medioambientales, reportes de lesiones y accidentes, solicitudes de baja médica y de reembolso de gastos médicos, reportes de gastos, fichas de registro de horario e reportes presentados ante la Comisión de Valores y Bolsa (SEC) de Estados Unidos. Es su obligación como empleado asegurarse de que los datos asentados de nuestros libros y registros sean oportunos, completos y no engañosos ni falsos. No deberá tratarse ni mantenerse ningún fondo o activo de la Empresa no declarado o no contabilizado por ningún motivo ni para ningún fin. Si alguien le pide que elabore un registro social de manera inadecuada o imprecisa, debe denunciarlo de inmediato.

CALIDAD E INTEGRIDAD DE LOS PRODUCTOS

IDEX apuesta por una estricta integridad de los productos. Todo empleado de IDEX es responsable de garantizar la integridad de los productos que se encuentren bajo su control, así como de la exactitud de la documentación que aporte para justificar dicha integridad. IDEX asume la política de no ocultar jamás intencionalmente materiales o trabajos defectuosos, falsificar registros o realizar afirmaciones o certificaciones falsas respecto a nuestros productos. El empleado deberá informar de inmediato a su supervisor y al Departamento jurídico de los incidentes de ocultación de materiales o trabajos defectuosos o de la falsificación de registros de los que tenga constancia o sospechas.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

Respetamos el derecho a la intimidad de nuestros empleados, clientes, proveedores y socios comerciales. Las leyes, normativas, estándares, reglamentos y cumplimiento en materia de protección y privacidad de los datos varían en función de cada país. Recopilamos, usamos, transferimos y protegemos la información de identificación personal y otra información sensible de los empleados ateniéndonos a las políticas de privacidad de IDEX, las obligaciones contractuales y las leyes aplicables en materia de privacidad y protección de datos de los países en los que llevamos a cabo actividades. Jamás compartimos datos personales con nadie con que no tenga un motivo empresarial para conocerlos. No deje nunca a la vista información personal sobre usted u otras personas, como evaluaciones de desempeño, información financiera o familiar, información salarial o información médica, de forma no segura, sobre una mesa o en cualquier lugar de fácil acceso.



EXCELENCIA

INFORMACIÓN EXCLUSIVA Y CONFIDENCIAL Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Como empleado de IDEX, está obligado a proteger la información confidencial y exclusiva de la Empresa y compartir ese tipo de información exclusivamente con las personas que necesiten conocerla.

La información confidencial y exclusiva y los secretos comerciales de nuestra Empresa constituyen un valioso activo y una de las claves de nuestro éxito. Dicha información podría incluir, por ejemplo:

- listas confidenciales de clientes internos y externos;
- información confidencial sobre precios de productos;
- información sobre el desarrollo de productos o información financiera no pública;
- análisis y datos de mercado;
- especificaciones, planos y diseños de productos y de ingeniería;
- proyectos importantes, entre otros adquisiciones y desinversiones propuestas; e
- información sobre costos.

Los empleados deben aplicar además medidas razonables de protección contra la divulgación accidental, ilegal o no autorizada de información confidencial. Asegúrese de suscribir acuerdos de confidencialidad con terceros antes de compartir con ellos información confidencial.

Podría pedirle que facilite información confidencial o exclusiva, ya sea interna o externamente. En muchos países, existen leyes estrictas que rigen la transferencia de información confidencial. Antes de compartir información confidencial, ya sea dentro o fuera de IDEX, asegúrese de que el destinatario: (1) esté autorizado para recibir la información, (2) sepa que los datos son confidenciales, y (3) sepa cómo pueden utilizarse los datos. Los empleados deben proteger además las marcas de la Empresa y evitar el uso indebido de los nombres de marcas de los diversos productos comercializados con el nombre de IDEX.

Para obtener más información, consúltense las políticas de IDEX sobre información confidencial de la Empresa.

SEGURIDAD INFORMÁTICA

Cuanto más dependemos de la tecnología para recopilar, almacenar y gestionar información de la Empresa, más vulnerables somos a fallos de seguridad. Los errores humanos, los ataques de piratas informáticos y las averías de los sistemas pueden causar importantes daños económicos y menoscabar la reputación de la Empresa. Resulta esencial que se mantenga alerta y que tome todas las precauciones razonables para evitar posibles ataques contra la seguridad informática.

Cuando se utilizan dispositivos digitales para acceder al correo electrónico o las cuentas de la Empresa, se puede generar un riesgo de seguridad para nuestros datos e información confidencial. Los empleados deben mantener a salvo las computadoras, las tabletas y los teléfonos móviles de la Empresa siguiendo estas pautas:

- mantenga todos los dispositivos protegidos mediante una contraseña;
- asegúrese de no dejar los dispositivos expuestos o desatendidos (es decir, use la función de «bloqueo»);
- instale de inmediato las actualizaciones de seguridad;
- inicie sesión en las cuentas y los sistemas de la Empresa a través de redes privadas y seguras;
- no transfiera datos sensibles a otros dispositivos;
- compruebe que los destinatarios de los datos confidenciales son personas u organizaciones debidamente autorizadas; y
- denuncie de inmediato todos los incidentes de seguridad, incluido el robo o la pérdida de equipos digitales.

INTELIGENCIA E INFORMACIÓN COMPETITIVA

Se anima a los empleados a recopilar, compartir y utilizar información sobre nuestros competidores, pero siempre de una forma legal y ética. Al igual que valoramos y protegemos nuestra información confidencial y exclusiva y nuestros secretos comerciales, también respetamos este tipo de información de otras empresas.

Resulta aceptable recopilar información sobre la competencia por medio de información a disposición del público o de consultas éticas. Puede preguntar a terceros por nuestros competidores o aceptar ese tipo de información siempre que no haya motivos para creer que ese tercero está sujeto a una obligación legal, contractual o ética de no revelar ese tipo de información.

Esperamos que los empleados cumplan toda obligación contractual relativa a información confidencial y exclusiva o a secretos comerciales que puedan haber contraído con una empresa en la que hayan trabajado anteriormente.

Nunca debe participar en una actividad secreta, ilegal o ilícita para obtener información sobre la competencia, tales como el robo, el uso de piratería informática, la entrada ilegal en propiedades privadas, las declaraciones falsas o la vulneración del derecho a la intimidad. No acepte, revele ni utilice información sobre la competencia que sepa o que tenga motivos para creer que fue revelada mediante el incumplimiento de un acuerdo de confidencialidad suscrito entre un tercero y uno de nuestros competidores. Si llega a su poder información empresarial de carácter confidencial que pertenezca a otra empresa, informe a su superior y al Departamento jurídico de inmediato para que puedan manejarla de manera debida.

También esperamos que los empleados no utilicen indebidamente ninguna información confidencial de nuestros proveedores, socios comerciales o clientes.

COOPERACIÓN CON AUDITORÍAS, INSPECCIONES E INVESTIGACIONES GUBERNAMENTALES

Los empleados están obligados a cooperar plenamente con todas las inspecciones y auditorías internas y externas que se realicen. Los empleados no pueden destruir ningún documento relacionado con una auditoría o inspección y deben revelar toda información pertinente de manera íntegra y fiable. Ningún empleado puede tomar ninguna medida para influir de manera fraudulenta, coaccionar, manipular o engañar a cualquier contador o auditor público independiente que participe en la realización de una auditoría de los estados financieros de la Empresa ni a ningún miembro de Auditoría Interna de IDEX, el Departamento jurídico o el Departamento de cumplimiento normativo que participe en la realización de cualquier inspección o auditoría interna. Los empleados están obligados a mantener el carácter confidencial de las cuestiones relativas a inspecciones.

Todo empleado que interfiera con una auditoría o inspección, no coopere con ella o facilite información falsa o engañosa en el transcurso de la misma podrá ser objeto de una medida disciplinaria que puede llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

Los empleados están obligados a cooperar plenamente con las inspecciones y auditorías internas y externas que se realicen.

EXCELENCIA

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y USO DE SUS RECURSOS ELECTRÓNICOS

Los empleados asumen la responsabilidad de proteger todos los activos y equipos de la Empresa y utilizarlos únicamente de manera eficiente y correcta, entre otros el hardware y software informáticos, las computadoras portátiles y los accesorios, las fotocopiadoras, los teléfonos móviles, los materiales y suministros informáticos, los servicios de Internet, las tarjetas de crédito de la Empresa, los equipos obsoletos o de desecho, los vehículos y los terrenos y edificios. Los empleados tienen además la responsabilidad de proteger los activos y los equipos de la Empresa frente a pérdidas, daños, robos, fraude y destrucción. El robo de activos de la Empresa (ya sean activos físicos o el robo mediante una comunicación errónea intencionada del tiempo de trabajo o gastos de la Empresa) puede dar lugar a la rescisión del contrato de trabajo.

Aunque la principal finalidad de los recursos tecnológicos electrónicos de la Empresa es su uso empresarial, se permite un uso personal ocasional, siempre que no interfiera con las obligaciones laborales y no vulnere la legislación o la política de la Empresa. La Empresa posee un motivo empresarial válido para acceder a toda información que se envíe a los sistemas informáticos de IDEX, y que sea recibida o almacenada en ellos, para garantizar su correcto uso, salvo cuando la legislación local lo prohíba. Cuando se utilicen recursos tecnológicos de la Empresa, los empleados deben respetar todas las políticas aplicables en materia de acoso y de prevención de la discriminación. Está prohibido enviar, guardar o visualizar material ofensivo, discriminatorio, instigador, difamatorio o amenazante usando recursos electrónicos de IDEX. Los empleados no pueden utilizar recursos electrónicos de IDEX para actividades de reclutamiento con fines religiosos o políticos ni para otras actividades que no estén relacionadas con la actividad de la Empresa.

Los empleados nunca deberán prestar, tomar prestado, vender o enajenar bienes de la Empresa, a menos que un responsable pertinente les autorice expresamente a hacerlo.

Para obtener más información, consulte la [Política de control de activos de capital](#) y la [Política de uso apropiado de los sistemas informáticos de IDEX](#).



TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: Yo viajo bastante por motivos de trabajo. ¿Puedo utilizar la computadora para leer noticias y artículos o ver videos mientras viajo?

R: Sí. Se acepta un uso personal limitado de los recursos de la Empresa. No obstante, deberá utilizar el sentido común y su criterio para determinar si el uso personal de recursos de la Empresa resulta excesivo.

REDES SOCIALES

Lo que decimos o escribimos en un correo electrónico, blog o comentario en redes sociales puede llegar en cuestión de segundos a muchas personas. Por ese motivo cuando se utilizan las redes sociales, es importante aplicar el sentido común y actuar con cautela. Tanto si se utiliza equipo personal como de la Empresa, jamás debe revelar información confidencial o exclusiva ni publicar información falsa o rumores sobre IDEX. Si usted es un gerente o supervisor, deberá tener cuidado para evitar entablar relaciones con empleados que no ocupen puestos directivos a través de las redes sociales, excepto para establecer contactos relacionados con las actividades del negocio o para otros fines comerciales legítimos. Si utiliza las redes sociales como parte de sus responsabilidades laborales con IDEX, recuerde que en ese entorno deben aplicarse las políticas de la Empresa. Cuando publique mensajes en redes sociales de forma independiente de su responsabilidad laboral, debe dejar claro en todo momento que está expresando opiniones personales y no las opiniones de la Empresa.

Para obtener más información, consúltese la [Política sobre redes sociales de IDEX](#) y las [Pautas sobre imagen de marca de IDEX](#).



TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: ¿Puedo publicar mis opiniones políticas personales en las redes sociales?

R: Sí, los empleados tienen derecho a expresar sus ideas políticas personales. Sin embargo, siempre debe actuar con cautela y aplicar el sentido común. No sugiera nunca que sus opiniones políticas son las opiniones de IDEX. Tenga cuidado con lo que dice si los empleados de su organización forman parte de sus contactos en redes sociales. No presione jamás a otros empleados para que estén de acuerdo con sus opiniones personales.

EXCELENCIA

RELACIONES CON LOS MEDIOS

Como Empresa que cotiza en la bolsa, estamos sujetos a una estricta regulación en materia de comunicación de información relevante, por lo que resulta esencial que de cara a la comunidad externa a IDEX todos nosotros hablemos con una «única voz». Ocasionalmente, los medios de comunicación podrían ponerse en contacto con usted para tratar algún asunto relacionado con la Empresa. Nuestra política es responder de forma sincera y completa a todas las consultas. Sin embargo, si algún medio de comunicación se pusiera en contacto con usted, deberá abstenerse de facilitar cualquier información y ponerse en contacto con su supervisor y con el Departamento jurídico de inmediato. Esto contribuye a garantizar que la Empresa transmita un mensaje preciso y coherente a todas las partes pertinentes y reduce al mínimo la divulgación de información confidencial o no autorizada a terceros externos a IDEX.

PROCESOS JUDICIALES

En ocasiones, la Empresa se ve obligada a responder a demandas judiciales o a consultas de los organismos reguladores. Las demandas pueden involucrar citaciones, reclamaciones, cédulas de emplazamiento u otra correspondencia oficial. Todo empleado que reciba cualquiera de estos documentos deberá reenviarlos de inmediato al Departamento jurídico. También deberá ponerse en contacto con dicho Departamento si recibe una notificación de un abogado o un responsable del gobierno o funcionario policial o alguno de ellos le contacta por teléfono o en persona. Cuando la legislación lo permita, deberá informar al Departamento jurídico de las consultas o inspecciones que se hayan emprendido para ayudar a coordinar la respuesta de la Empresa. Cooperamos plenamente con las entidades gubernamentales y esperamos que todos los empleados faciliten información fiel y precisa durante una consulta gubernamental.

Algunos documentos gubernamentales o judiciales oficiales dirigidos a la Empresa deben entregarse en persona a un representante designado de la misma, según exige la normativa. A menos que la Empresa le haya autorizado para aceptar documentos oficiales, por ejemplo un citatorio, debe negarse a hacerlo. Si se le pide que explique el motivo de su negativa, debe indicar que no es usted la persona autorizada para aceptar el documento.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

IDEX se toma muy en serio su responsabilidad corporativa con la protección del medio ambiente y cumple todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a este respecto. Mostramos nuestro respeto por el medio ambiente tratando constantemente de reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones, administrando nuestro consumo de energía y reduciendo al mínimo los riesgos medioambientales.

TOMAR LA DECISIÓN CORRECTA

P: ¿Qué debo hacer si un organismo regulador se pone en contacto conmigo?

R: Notificar de inmediato a su superior y al Departamento jurídico.

COMERCIO INTERNACIONAL

Como Empresa mundial con canales comerciales y cadenas de suministro internacionales, la política de IDEX es respetar todas las leyes aplicables en materia de importación, exportación y cumplimiento comercial, tanto locales como internacionales, y velar porque se faciliten a todos los organismos gubernamentales documentación y datos precisos. Los empleados han de cumplir todas las disposiciones legales y reglamentarias locales e internacionales que regulan:

- las importaciones, incluidas las leyes relativas a la valoración, clasificación de aranceles y determinación del país de origen;
- los controles a las exportaciones, restricciones y embargos comerciales, sanciones y boicots; y
- los recursos respecto a prácticas comerciales desleales, tales como derechos antidumping y compensatorios.

Todas las solicitudes de información comercial por parte de cualquier organismo gubernamental, así como toda solicitud imprevista de un funcionario público para visitar una instalación de IDEX, deberán remitirse al Departamento de cumplimiento normativo para su aprobación y gestión.

Para obtener más información, póngase en contacto con el Departamento de cumplimiento normativo.



EXCELENCIA

RESPETAR LAS NORMAS APLICABLES A CLIENTES GUBERNAMENTALES

IDEX respeta todas las normas relativas a contratos suscritos con entidades de propiedad estatal y administraciones municipales, provinciales, estatales y nacionales de todo el mundo. Cuando trabajen con una entidad gubernamental, los empleados deben estar al corriente y acatar todas las disposiciones legales, normativas y reglamentarias. Póngase en contacto con el Departamento jurídico para obtener ayuda. Cuando tratemos con un cliente gubernamental, debemos evitar incluso la apariencia de haber incurrido en un comportamiento inapropiado. Nunca realice declaraciones falsas o incompletas ante entidades gubernamentales; no entregue obsequios, dinero, invitaciones ni ninguna otra cosa de valor para influir en un contrato con la administración pública; y asegúrese de que todas las reclamaciones, facturas y declaraciones enviadas en nombre de la Empresa sean verdaderas y no erróneas.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS

En IDEX, creamos, conservamos y deseamos nuestros registros sociales, tanto impresos como electrónicos, durante el desarrollo ordinario de nuestra actividad y conforme a nuestra Política de conservación de registros. En el marco de nuestros controles internos, IDEX exige que se registren, clasifiquen y documenten correctamente todas las transacciones empresariales.

En ocasiones, los documentos que tenga en su poder pueden hacer referencia a litigios, investigaciones en trámite o inminentes, citatorios y otras medidas reglamentarias. Si le notifican que ciertos documentos bajo su control son objeto de «retención jurídica», no deberá destruirlos hasta que el Departamento jurídico le notifique que se ha retirado dicha medida de retención.

Para obtener más información, consúltese la [Política de conservación de registros de IDEX](#).

3

CONTACTAR CON LA LÍNEA DIRECTA DE AYUDA

QUÉ PUEDE OBTENER CUANDO LLAME A LA LÍNEA DIRECTA DE AYUDA

LA LÍNEA DIRECTA DE AYUDA se encuentra disponible todos los días, las 24 horas.

Puede mantener el anonimato.

PASO 1

Puede ponerse en contacto con la línea directa de ayuda por **teléfono o Internet**.

PASO 2

Su llamada será atendida por un **operador multilingüe** ajeno a IDEX. Puede mantener el anonimato.

PASO 3

Este operador toma notas del incidente o problema, así como de la fecha en que sucedió, las personas implicadas y el lugar en el que se produjo.

PASO 4

El operador introduce la información en un portal online al que puede acceder el equipo que colabora en la línea directa de ayuda de la sede corporativa. **Usted recibirá un número de identificación** para que pueda consultar el estado del caso a través de Internet.

PASO 5

El equipo de la línea directa de ayuda investiga todos los casos. Tal vez se ponga en contacto con usted a través del número de identificación anónimo para que aporte más información. Tratamos de concluir las investigaciones en un plazo de 45 días, dependiendo de la naturaleza del asunto investigado.

PASO 6

Cuando la investigación haya concluido, si se ha corroborado la información que se comunicó, podrían tomarse medidas disciplinarias, incluida la rescisión del contrato de trabajo. **Los resultados de la investigación son confidenciales y, por tanto, no se informará a las personas que hayan denunciado el caso de cómo se ha resuelto este.**

CÓMO PONERSE EN CONTACTO CON LA LÍNEA DIRECTA SOBRE ASUNTOS ÉTICOS

Teléfono: **1.866.292.2089** (Números internacionales a continuación)

Web: www.ethicspoint.com

Números de acceso a la línea directa de ayuda internacional

Para llamar a la línea directa sobre asuntos éticos, use los siguientes números de teléfono:

PAÍS

NÚMEROS GRATUITOS INTERNACIONALES

Australia.....	1-800-339276	Corea del Sur	00798-14-800-6599
Austria	0800-291-870	México.....	001-800-840-7907 o 001-866-737-6850
Bélgica.....	0800-77004	Polonia.....	0-0800-121-15-71
Brasil.....	0800-891-1667	Países Bajos (Holanda).....	0800-022-6174
Canadá.....	1-866-292-2089 o 1-855-350-9393	Nueva Zelanda	0800-447-737
China (telecom)	400-6-000-637	Singapur	800-120-4201
Dinamarca	8088-2809	España.....	900-991498
Francia.....	0800-902500	Suecia.....	020-79-8729
Alemania.....	0800-1016582	Suiza.....	0800-56-2907
Hong Kong	800-964214	Emiratos Árabes Unidos.....	8000-555-66 o 8000-021 o 8000-061
India.....	000-800-100-1071 o 000-800-001-6112	(cuando escuche el mensaje, marque 866-292-2089)
Irlanda.....	1-800-61-5403	Reino Unido.....	0800-032-8483
Italia.....	800-786907	Estados Unidos	1-866-292-2089
Japón (telecom).....	0066-33-112505 o 00531-121520	Puerto Rico.....	1-866-292-2089
Jordania.....	1-880-0000		
.....	(Cuando escuche el mensaje, marque 866-292-2089)		

4

ADMINISTRAR EL CÓDIGO

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de administrar el Código recae en el director de cumplimiento normativo, bajo la supervisión del consejero jurídico y del Comité de auditoría del Consejo de Administración.

FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN ANUAL

Todos los empleados están obligados a certificar anualmente que han leído el Código, que lo entienden y que lo respetarán. Asimismo, se exige a los empleados que realicen periódicamente cursos de formación sobre el Código. Si no se cumple la formación sobre el Código y/o la certificación anual sobre el mismo, se podría aplicar una medida disciplinaria que puede llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

MODIFICACIONES DEL CÓDIGO

Ocasionalmente, podría ser necesario modificar el Código. Toda modificación sustancial del Código debe comunicarse al Comité de Gobierno Corporativo y de Nombramiento de la Empresa. Se informará a los empleados respecto de todas las actualizaciones efectuadas en el Código.

EXENCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las exenciones al cumplimiento del Código deben estar autorizadas por escrito por el consejero jurídico o por el director de cumplimiento normativo, así como comunicarse al Consejo de administración.



POLÍTICAS PRINCIPALES

EL PRESENTE CÓDIGO no aborda todas las conductas en el lugar de trabajo. La Empresa mantiene varias políticas y directrices que tratan cuestiones recogidas en el Código y otras no cubiertas por este. Se puede acceder a todas las políticas de IDEX a través de la intranet de la Empresa. Los empleados deben comprobar las políticas relativas a la unidad de negocio local y la intranet para asegurarse de que disponen del documento más reciente y aplicable. Además, deberá comprobar los manuales y las políticas de su unidad de negocio local para conocer las posibles directrices locales. A continuación se muestra una lista de las políticas corporativas principales:

Política de prevención de la corrupción

Política antimonopolio/de defensa de la competencia

Política de uso apropiado de los sistemas informáticos de IDEX

Política de desecho de activos

Política sobre información confidencial de la Empresa

Política sobre conflictos de intereses

Política sobre consumo de drogas y alcohol

Empleo de familiares y relaciones personales en el lugar de trabajo

Política de igualdad de oportunidades laborales

Política de gastos reembolsables a los empleados

Política de uso de información privilegiada

Política de conservación de registros

Política sobre transacciones con partes vinculadas

Política sobre redes sociales

Código de conducta para proveedores

Manual de cumplimiento comercial

Política contra el acoso en el lugar de trabajo

Política contra la violencia en el lugar de trabajo

Para más información, consúltense estas y otras políticas aplicables de IDEX y de las unidades de negocio

A man with glasses and a mustache, wearing a light-colored polo shirt, is focused on a task. He is holding a long, thin metal rod or tool. The background is slightly blurred, showing what appears to be a workshop or industrial setting. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue gradient. In the top left corner, there is a logo that reads "IFE M2 2025".

VIVE EL CÓDIGO

