



Towers of strength

Grupo IHS

Código de Conducta y principios empresariales





Nuestros valores



Enfoque en el cliente

Comprensión y satisfacción máxima de las necesidades de nuestros clientes.

Desarrollo de relaciones confiables, serias y de mutua colaboración.

Prestación y entrega del servicio al mas alto nivel.

Sería mas adecuado decir:
Ayudamos a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de conectividad y sostenibilidad.



Innovación

Búsqueda permanente de formas novedosas y más ventajosas para entregar nuestros productos y servicios.

Promoción de la excelencia y del crecimiento de la ingeniería.

Empeño en crear un entorno operativo de colaboración y apoyo.

Contribución al progreso general de nuestra industria.



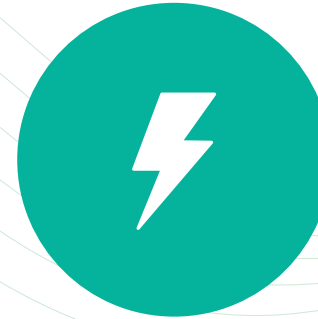
Integridad

Ser éticos, transparentes y honestos en todo lo que hacemos

Funcionamiento con los más altos estándares de la administración corporativa.

Defender a través de políticas sólidas contra el soborno y la corrupción en nuestra compañía, proveedores y socios.

Trato respetuoso y digno entre todos, y protección de los derechos humanos fundamentales.



Audacia

Ser intrépidos en la expansión de los mercados existentes y en el desarrollo de otros nuevos.

Demostración de consistencia y minuciosidad en nuestros análisis y toma de decisiones.

Búsqueda con certeza de rendimientos financieros convenientes y de crecimiento a largo plazo.

Creo que la palabra progresista está un poco politizada actualmente, yo la reemplazaría por la siguiente frase: Siempre con visión de futuro, siendo ambiciosos y actuando con diligencia.



Sostenibilidad

Proteger la salud, la seguridad y el bienestar de todas las partes interesadas.

Búsqueda permanente de un efecto constructivo en las comunidades a las que servimos.

Generación de un entorno social pluralista e inclusivo para nuestra gente, con oportunidades educativas que les facilite prosperar.

Empeño en reducir el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente.





Mensaje de nuestro director general (CEO)

Nuestro éxito tiene como fundamento el trabajo duro y un compromiso inquebrantable con la honestidad y la integridad en todas nuestras prácticas. El entorno empresarial del mundo moderno es complejo ha venido en un constante cambio en los últimos años en los últimos años, pero algo que nunca ha cambiado es la convicción de que mantener nuestra excelente imagen comercial depende de que cada uno de nosotros sea personalmente responsable de nuestra conducta.

Una medida importante para cumplir con nuestras responsabilidades diarias de tipo ético y de cumplimiento de las obligaciones contraídas, radica en ser conscientes de los compromisos entre nosotros, con nuestros clientes, nuestros socios comerciales y con las comunidades donde trabajamos y vivimos. El presente Código de Conducta y Principios Comerciales ofrece información relacionada con las responsabilidades personales adquiridas, incluidos el acatamiento de la ley y el ejercicio de nuestro buen juicio diariamente.

Por supuesto, este código no puede responder a todas sus preguntas ni abordar todas las situaciones posibles, por lo que hemos establecido medios y servicios para responder preguntas y realizar un seguimiento si surgen problemas. Si usted no está seguro de la forma como debe actuar en circunstancias particulares o si le preocupa que el código, nuestras políticas o las normas se estén violando, usted tiene la obligación de manifestarlo. Tenemos controles y procedimientos de protección legal que ayudan a identificar problemas, pero además de esto necesitamos su colaboración. Un problema no se puede resolver a menos de que se haya reconocido primero.

Creo firmemente que la calidad de nuestra gente y nuestro compromiso con la ética y el acatamiento de la ley, no solo nos permitirán tener éxito hoy sino que nos ayudarán a lograr el éxito a largo plazo. Estoy convencido de que trabajando juntos y con la asistencia de este código, no solo alcanzaremos nuestros objetivos sino que también continuaremos sintiéndonos orgullosos por la forma como logramos el éxito.

Cordial saludo,

Sam Darwish

IHS Towers / Presidente del consejo directivo y director general (CEO)





Table of Contents

1. Guiados por nuestros valores	5	2.6 Relaciones con terceras partes	16
1.1 Cumplimiento de nuestras responsabilidades	5	2.7 Prevención de conflictos de interés	17
1.2 Uso y administración de este código	6	2.8 Intercambio de obsequios y atenciones sociales	18
1.3 Sometimiento a la legislación y la normatividad	7	2.9 Conservación de registros rigurosos e íntegros	19
1.4 Defensa de nuestra reputación	8	3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales	20
1.4.1 Responsabilidades del empleado	8	3.1 Sobre la prevención del soborno y la corrupción	20
1.4.2 Responsabilidades adicionales de los Directivos	8	3.2 Actividades políticas y benéficas	21
1.5 Consulta de interrogantes y reporte de posibles violaciones	9	3.3 Sobre competencia leal y antimonopolio	22
1.5.1 Política sobre denuncia de irregularidades	9	3.4 Información privilegiada	23
1.5.2 Política de No Represalias	9	3.5 Negocios con la administración pública	23
1.6 Responsabilidades y sanciones	10	3.6 Comercio internacional	24
1.7 Desistimientos y excepciones	10	4. Nuestros compromisos con la comunidad	25
2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa	11	4.1 Promoción del desarrollo de nuestras comunidades	25
2.1 Atención mutua a la seguridad y la protección de todos	11	4.2 Actitud franca e imparcial en nuestras comunicaciones públicas	25
2.2 Desarrollo del sentido de cooperación a través de la pluralidad y el respeto	12	4.3 Respeto a los derechos humanos	26
2.3 Defensa de la información privada y confidencial de los demás	13	4.4 Protección del medio ambiente	26
2.4 Mantener a salvo la información confidencial y privada	14	5. Recursos	27
2.5 Manejo de nuestros activos de forma apropiada	15	5.1 Presentación de inquietudes y reporte de contratiempos	27
		5.2 Toma de decisiones de carácter ético	29



1. Guiados por nuestros valores

1.1 Cumplimiento de nuestras responsabilidades

Nuestro Código de Conducta y Principios empresariales (el “Código”) lo hemos concebido como soporte en la ejecución de los valores que practicamos, y la toma de decisiones acertadas en las actividades laborales cotidianas. En él se establece el compromiso de IHS Towers con las mejores prácticas durante el desarrollo de nuestras actividades comerciales, y contribuirá al desarrollo y la consolidación de la coherencia en la conservación y la optimización de dichas prácticas.

Como podrá ver, el Código incluye secciones que tratan sobre las responsabilidades que tenemos entre nosotros, con nuestros socios comerciales y con las comunidades donde vivimos y operamos. Además, el Código refleja nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación y las normas. Por supuesto, ningún código de conducta puede cubrir todas las situaciones posibles o normas aplicables, y esta es la razón por la que debemos perseverar en la confianza mutua sobre la práctica del buen juicio, y manifestarnos siempre que tengamos consultas por hacer o inquietudes para plantear.

A quiénes obliga nuestro Código

Este Código aplica a todos los empleados, funcionarios y directores (incluido el personal directivo que no pertenece a la nómina), que trabajan para el grupo IHS, sus subsidiarias y empresas afiliadas (la “Compañía”). El grupo IHS incluye a IHS Towers Limited, una compañía exenta del pago de impuestos ubicada en las Islas Caimán.

También esperamos que cualquier persona que actúe en nuestro nombre, lo haga de una manera que sea coherente con nuestro Código. Este criterio incluye a nuestros socios comerciales, contratistas, empleados a tiempo parcial y representantes de terceros. El incumplimiento de las normas pertinentes o de los compromisos contractuales por parte de cualquier socio comercial, puede acarrear las sanciones que correspondan. Para mayor información, por favor consulte nuestro Código de Conducta para proveedores de IHS.

Gestión de circunstancias difíciles

Estamos comprometidos con la creación de un entorno empresarial seguro y sostenible. La Política de Gestión de Continuidad del Negocio de IHS y el contexto en el que esta se encuentra, establecen requisitos para garantizar que respondamos de forma rápida, eficaz y adecuada, a cualquier circunstancia que pueda afectar de manera adversa y grave a nuestra gente, la empresa o nuestra excelente imagen comercial.

La política de permanencia de la compañía obliga a todas las empresas del grupo IHS (incluidas las empresas conjuntas), y a todos los sitios gestionados por IHS.



1. Guiados por nuestros valores continuación

1.2 Uso y administración de este código

Este Código está concebido para facilitarle el cumplimiento de nuestros valores y prácticas.

Este Código debe interpretarse junto con otras políticas pertinentes de IHS a nivel de grupo y/o local, además de las que correspondan a cualquier unidad comercial anexa y procedimientos locales, que puedan ofrecer más orientación sobre alguna normatividad local o prácticas comerciales corrientes. Como consideración general, en caso de que exista un conflicto entre el Código y las normas de cualquier unidad comercial, política regional o departamental, la circunstancia que sea mas restrictiva tendrá prevalencia.

Todos los empleados y miembros de la Junta Directiva deben confirmar que han leído y entendido plenamente el Código, y que además se registrarán por él. Se ofrece capacitación a todos los empleados y a la Junta Directiva sobre la percepción del Código, y periódicamente se comprobará su conocimiento. Este Código ha sido aprobado y adoptado por la Junta Directiva de IHS Holding Limited. Tanto el director ejecutivo como el Comité Ejecutivo de IHS Holding Limited, están obligados a promover el cumplimiento por parte de todos los empleados, del Código y de las prácticas, políticas y procedimientos de la compañía.





1. Guiados por nuestros valores continuación

1.3 Sometimiento a la legislación y la normatividad

Estamos comprometidos con el cumplimiento total de la legislación, la normatividad y las disposiciones que conciernen a nuestras empresas. No solo es lo correcto sino que también contribuye a la conservación y protección de nuestra reputación. Ninguna parte en el contenido de este Código debe interpretarse como un intento de reformar, remover o sustituir, la legislación pertinente a cualquiera de las empresas que comprende el grupo IHS.

Dado que operamos en varios países, debemos estar especialmente conscientes acerca de las diferentes leyes, reglamentos y prácticas, corrientes en ellos. Si bien respetamos las normas de nuestros clientes, socios comerciales y compañeros de trabajo, en los países donde la legislación local es menos estricta que el Código, las disposiciones de este último prevalecerán. En caso de que la normatividad local pertinente sea contraria o más restrictiva que el Código, prevalecerá la legislación local.





1. Guiados por nuestros valores **continuación**

1.4 Defensa de nuestra reputación

1.4.1 Responsabilidades del empleado

Todos nosotros tenemos un papel que desempeñar en la protección de la excelente reputación de nuestra empresa. Se espera que cada uno de nosotros realice las siguientes responsabilidades:

- Trabajar en equipo y tratar a los demás de manera respetuosa.
- Actuar siempre de manera profesional, honesta y ética, cuando se desempeñen en nombre de la Compañía.
- Conocer y comprender la información que incluye este Código, así como la legislación pertinente y las políticas de la Compañía. Prestar especial atención a las políticas que conciernen a sus responsabilidades laborales.
- Informar de inmediato a su superior o a las instancias mencionadas en este Código, sobre posibles violaciones a la legislación, la normatividad, a este Código y las políticas.
- Cooperar y diga la verdad cuando responda a una investigación o auditoría.

1.4.2 Responsabilidades adicionales de los Directivos

Si usted desempeña un cargo directivo, se espera que cumpla con las siguientes responsabilidades adicionales:

- Ser un modelo a seguir en relación con el liderazgo ético, y asistir a los miembros de su equipo cuando hagan preguntas y planteen inquietudes de tipo ético.
- Ser claro/a, escuchar y responder a las inquietudes cuando estas aparecen.
- Garantizar la ausencia de represalia alguna a quienes hagan denuncias o digan lo que piensan.
- Ayudar a los miembros de su equipo a comprender las exigencias de nuestro Código, de las políticas y de la legislación pertinente.
- Ser consistente al hacer cumplir nuestros estándares y responsabilizar a las personas por su comportamiento en el trabajo.
- Esforzarse verdaderamente por mantenerse muy bien informado/a acerca de los cambios en la normatividad, que afectan sus áreas de responsabilidad. Nunca pida ni presione a nadie para que haga algo que usted mismo/a tendría prohibido hacer.
- Si supervisa a terceros, asegúrese de que conocen sus responsabilidades éticas y de ejecución.

Método para tomar la decisión correcta

Si usted se enfrenta a un dilema de tipo ético y no está seguro/a de la manera de actuar, pregúntese lo siguiente:

- ¿La circunstancia cumple con el Código y nuestras políticas?
- ¿Es coherente a largo plazo con nuestros objetivos e intereses?
- ¿Me sentiría cómodo/a con mi decisión si se hiciera pública?

Si su respuesta a cualquiera de estas preguntas es "no", entonces no lo haga y comuníquese con su superior, o utilice cualquiera de las demás instancias que se mencionan en este Código.





1. Guiados por nuestros valores continuación

1.5 Consulta de interrogantes y reporte de posibles violaciones

1.5.1 Política sobre denuncia de irregularidades

La observancia es responsabilidad de todos. Cada uno de nosotros tiene la obligación de reportar circunstancias o actividades que son, o incluso parecen ser, violatorias del Código, las políticas o la ley. Cuando usted hace una pregunta o reporta una conducta cuestionable, está protegiendo a sus colegas y la reputación de IHS. Recuerde, un problema no puede atenderse a menos que sea puesto en conocimiento de alguien para alguien.

El Grupo IHS alienta a informar la mala conducta o los aspectos preocupantes. Esta posición está articulada en nuestra Política de Denuncias y No Represalias del Grupo IHS. Por favor, consulte esta política para obtener más información. El Comité de Auditoría revisará y supervisará la efectividad/operatividad del Código, y de sus políticas y procedimientos subyacentes. Cualquier caso relevante de comportamiento relevantes de comportamiento que entren en conflicto con el Código debe ser revisado por el Comité de Auditoría.

Usted puede preguntar e informar sobre posibles violaciones de cumplimiento de las normas, de tipo ético o legal, mediante cualquiera de los siguientes procedimientos:

- En la mayoría de los casos, será mejor que hable primero con su superior. Él estará familiarizado con la legislación, las normas y las políticas que conciernen a su trabajo.
- Si no se siente cómodo hablando con su jefe directo, hable con el superior de él, con el Departamento Jurídico local de IHS, con el Departamento Jurídico y de Compliance del grupo o, según corresponda, con el Comité de Auditoría.
- Si usted reporta un problema a la gerencia o a la dirección general, así como a cualquier instancia jurídica y de compliance del grupo IHS, puede solicitar que su informe permanezca con carácter confidencial. Al hacerlo de esta manera, está solicitando que su identidad no sea revelada. Sin embargo, en algunos casos su identidad podría tener que ser revelada, para dar paso a una investigación o procedimiento jurídico.
- Si ninguno de los pasos anteriores resuelve sus preguntas o inquietudes, o si lo prefiere, en cualquier momento puede conectarse de forma confidencial y anónima a la plataforma de denuncias Speak Up en <http://ihstowers.ethicspoint.com>

1.5.2 Política de No Represalias

De acuerdo con la Política de Denuncias y No Represalias del Grupo IHS, nos aseguraremos de que no se tome ninguna acción retaliativa contra ninguna persona que reporte, solicite ayuda o presente un informe actuando de buena fe, en relación con una mala conducta real o presunta.

Nos tomamos muy en serio las denuncias sobre represalias; estas serán investigadas y en caso de confirmarse, las personas que ejercen represalias serán sancionadas, incluso considerando la terminación de su contrato de trabajo. Si cree que ha sido objeto de represalias debe ponerse en contacto con su representante local de recursos humanos, u otra persona u organismo de acuerdo con la Política de Denuncias y No Represalias del Grupo IHS. Ahora bien, las acusaciones falsas o los reportes que se hagan con intención maliciosa están prohibidos, y son motivo de acción disciplinaria.

lo que puede provocar posibles sanciones y/o multas.

Póngase siempre en contacto con el grupo jurídico local o con Group Legal and Compliance del grupo IHS, para obtener orientación en caso de que un funcionario del gobierno se ponga en contacto con usted, mientras realiza cualquier tipo de investigación.



Para obtener mayor asesoramiento, por favor, consulte la Política Sobre Denuncias y Ausencia de Represalias, del Grupo IHS.

Cooperación con las investigaciones

Todos los empleados tienen la responsabilidad de cooperar plenamente con todas las investigaciones y auditorías; que incluyen las investigaciones y auditorías internas, así como las iniciadas por las autoridades gubernamentales.

El engaño a los investigadores o el encubrimiento de las acciones que hemos realizado, así como la presentación incompleta o deshonestas de la realidad, puede perjudicar la reputación tanto suya como la de la Compañía,





1. Guiados por nuestros valores **continuación**

1.6 Responsabilidades y sanciones

Haremos todo lo posible para atender y remediar el incumplimiento del Código, las políticas, leyes u otras normas, de manera rápida y eficaz.

Las violaciones de este Código, nuestras políticas, leyes y normas, pueden conducir a graves consecuencias para usted de manera particular y para la Compañía. Las violaciones pueden ocasionar acciones disciplinarias, que pueden derivar en la terminación del contrato de trabajo.

Otras personas que estén involucradas en el mismo hecho también pueden ser objeto de

medidas disciplinarias. Esto incluye a quienes no sean lo suficientemente cuidadosos como para detectar una violación, personas que se nieguen a divulgar información que pueda constituir material para una investigación, así como los gerentes que “se hacen los de la vista gorda” o intentan tomar represalias contra el/la denunciante.

Las violaciones a la ley o las normas pueden ocasionar procedimientos jurídicos y sanciones incluyendo, bajo algunas circunstancias, acciones penales penal y/o multas.

1.7 Desistimientos y excepciones

Todo exención a cualquier disposición propia de este Código, en consideración de nuestros directores y funcionarios ejecutivos, debe ser aprobado por la Junta Directiva y revelado de inmediato como lo exigen la legislación y las normas pertinentes. Las exenciones a este Código en relación con los demás empleados, solo pueden ser expuestos por nuestro Asesor General o Director Financiero, y serán reportados a nuestro Comité de Auditoría.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa

2.1 Atención mutua a la seguridad y la protección de todos

Nada es más importante para nosotros que su seguridad. Debemos estar alerta, con control y siempre pendientes unos de otros.

- Solo emprenda trabajos para los que esté calificado y autorizado a realizar.
- Asegúrese de que su desempeño no se vea afectado por la ingesta de alcohol, de cualquier droga y demás sustancias tóxicas que incluyen entre otras, medicinas sujetas a formulación o de venta libre.
- Denuncie si observa condiciones de trabajo inseguras, y escuche a otras personas que hablen al respecto. Ayude a los contratistas y otras personas con las que trabajamos, a comprender y poner atención a nuestros procedimientos de seguridad.
- Reporte cualquier accidente, lesión o enfermedad. Nunca asuma que alguien más ha hecho un determinado reporte. Las amenazas, la intimidación y la violencia, socavan todo lo que representamos como empresa ética y no se permiten.
- No se debe introducir armas en el lugar de trabajo, a menos que esté autorizado para hacerlo.
- Adopte los procesos y procedimientos aprobados por la empresa, relacionados con la tarea que usted realice. Si tiene cualquier pregunta, hágalas llegar a su supervisor antes de comenzar el trabajo.



Por favor, consulte la Política de HSSE - Salud, Seguridad y Protección del Grupo, para obtener más orientación.

Do it Right!

P: Un ingeniero estuvo recientemente involucrado en un accidente de trabajo. El accidente no fue grave y sus colegas lo animaron a no reportarlo, para que se pudiera referir como un día perfecto en relación con la salud, la protección, la seguridad y el medio ambiente (HSSE en inglés). ¿Esto es correcto?

R: No, no lo es. Todos los accidentes relacionados con el trabajo deben reportarse rápidamente a la dirección administrativa, para que se puedan tomar las precauciones que garanticen la implementación de todas las medidas de seguridad debidas. Igualmente, es fundamental que el empleado reciba la atención médica adecuada.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.2 Desarrollo del sentido de cooperación a través de la pluralidad y el respeto

Trabajamos mejor cuando lo hacemos en equipo, cuando nos tratamos unos a los otros con dignidad y respeto, y cuando valoramos las contribuciones específicas de los demás.

Estamos comprometidos con el trato justo de los empleados y prohibir la discriminación y el acoso por cuenta de género, edad, credo, religión, origen nacional, orientación sexual o, de cualquier otro grupo protegido por ley.

- Trate a los demás con respeto.
- Mantenga una mente abierta a nuevas ideas y mejoras, y preste atención a diferentes puntos de vista. Comprenda que los mensajes ofensivos, los comentarios despectivos y los chistes inapropiados,

son inconsistentes con nuestra cultura y creencias y nunca son aceptables.

- Exija que las demás personas con las que trabajamos, actúen de manera consistente con nuestro concepto de trato justo e igualdad de oportunidades.

Acoso e intimidación

El Grupo IHS promueve un ambiente de trabajo profesional, amigable, orientado al trabajo en equipo y sin prejuicios, libre de abuso físico, mental, verbal o de cualquier tipo.

Cualquier forma de acoso o intimidación está estrictamente prohibida.



Do it Right!

P: Nuestro departamento tiene un gerente que pierde los estribos con los empleados. No estoy seguro/a si debo reportar este incidente o dejarlo pasar, puesto que él debe motivar el comportamiento.

R: Usted debe informar este problema a Recursos Humanos, o reportarlo a través de la plataforma Speak Up (denuncie). Todos tenemos la responsabilidad de actuar profesionalmente. No hay justificación alguna para tratar a los colegas de manera indigna.

Do it Right!

P: Uno de mis colegas siempre hace bromas y comentarios despectivos contra ciertos grupos raciales. Esto me hace sentir incómodo/a, pero nadie más se ha manifestado. ¿Qué debo hacer?

R: Usted debe decírselo a su jefe de línea, a Recursos Humanos o a través de la Plataforma Speak Up (denuncie). Hacer esas bromas va en contra de nuestros valores y normas sobre diversidad, acoso y discriminación. Al ignorar tales comentarios usted está aceptando la discriminación y las prácticas tolerantes, que pueden erosionar seriamente el entorno de trabajo.



2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.3 Defensa de la información privada y confidencial de los demás

En los últimos años personas, empresas y gobiernos, se han preocupado cada vez más por la privacidad y la seguridad de la información personal. En consecuencia, cada vez son más comunes las leyes que protegen la privacidad de la información personal y la forma en que puede recopilarse, compartirse y utilizarse.

Respeto por la privacidad y la confidencialidad de la información personal. Utilice únicamente la información personal que sea necesaria para operar efectivamente, o para cumplir con la ley:

- Mantenga segura y protegida la información personal.
- Tenga cuidado cuando entregue datos personales a cualquier persona dentro o fuera de la Compañía, y restrinja el acceso solo a personas autorizadas.
- Cuando recurramos a terceros para que nos presten servicios, asegúrese de que comprenden la importancia que concedemos a la privacidad y que deben respetar nuestras normas.

La inteligencia artificial (IA) puede ofrecer importantes oportunidades de eficiencia a las organizaciones corporativas. Sin embargo, su uso puede generar varias consecuencias no deseadas, como violaciones de la privacidad, amplificación de sesgos, discriminación, amenazas a la seguridad, entre otras.

- Asegúrese siempre de utilizar de manera responsable las herramientas y sistemas de IA aprobados por la empresa.



Para obtener más orientación, consulte:

- *Política de Protección de Datos del Grupo IHS*
- *Política de Uso Aceptable de TI del Grupo IHS*
- *Política Corporativa del Grupo IHS sobre el Uso de la Inteligencia Artificial*

Do it Right!

P: Estoy enterado/a de que un miembro de recursos humanos compartió con un amigo, la lista de empleados incluyendo nombres, dirección, número de identificación, cargos y números de teléfono. El amigo/a trabaja para un banco y está buscando conseguir nuevos clientes. ¿Qué debo hacer?

R: Usted debe reportar esta violación a su superior, a Recursos Humanos o a través de la plataforma Speak Up. Este conforma un caso típico de información personal que se ha compartido sin autorización de Recursos Humanos, y un determinante consentimiento de los empleados





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.4 Mantener a salvo la información confidencial y privada

Uno de nuestros activos más valiosos es la información. La difusión no autorizada de información confidencial o de patentes puede hacernos perder una ventaja competitiva crítica, avergonzar la Compañía y perjudicar las relaciones con nuestros clientes y socios comerciales.

Por información confidencial o de patentes se entiende cualquier referencia (incluyendo, entre otras: circunstancias relativas a la empresa, posibles transacciones con otras partes, planes estratégicos, términos comerciales o precios ofrecidos a los clientes), que no sea conocida por el público en general o por cualquier competidor del grupo empresarial IHS.

Por estas razones, la información confidencial y de patentes debe ser tratada cuidadosamente. La información que llegue a manos de los

empleados, contratistas o agentes de la Compañía, no debe utilizarse para ningún beneficio personal ni con propósito diferente a aquel para el cual les fue entregada:

- Utilice y dé a conocer información confidencial solo para fines comerciales legítimos, o si su divulgación obedece a una orden judicial.
- Etiquete adecuadamente la información confidencial o de patentes de tal forma que se indique su manejo, distribución y destrucción.

- Proteja la información confidencial y reservada de los socios comerciales.

Nunca hable sobre información confidencial en sitios donde otras personas puedan escuchar lo que se dice (por ejemplo, aviones, ascensores o cuando se usan teléfonos móviles), y tenga cuidado de no enviar información confidencial a equipos que no estén supervisados, como máquinas de fax, impresoras o aquellos que no estén protegidos por códigos de seguridad.



Para obtener más orientación, consulte la Política de Gestión de la Información del Grupo IHS.

Do it Right!

P: Cierta empleado de un proveedor acaba de unirse a nuestro equipo de compras. Dijo que tiene la lista de precios del proveedor y la utilizará para nuestro beneficio. ¿Debería simplemente ignorar esto y dejar que lo haga ya que será favorable para IHS?

R: No. Si un empleado retiene y utiliza la información del proveedor, puede dar lugar a una acción penal contra IHS Towers. Debe reportar el hecho al Departamento Jurídico para que se tomen las medidas oportunas.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.5 Manejo de nuestros activos de forma apropiada

Todos tenemos la responsabilidad de manejar los activos y recursos de la Compañía de manera inteligente y cuidadosa, con prudencia, protegiéndolos contra el mal uso, el deterioro, la pérdida, el robo y el derroche. Los directores, funcionarios y empleados tienen con la Compañía el deber de propugnar su legítimo interés, cuando surja el momento de hacerlo. Estas personas tienen prohibido directa o indirectamente (a) aprovechar para sí mismas las oportunidades que se presenten durante del uso de la propiedad de la Compañía, de la información o los cargos; (b) usar la propiedad de la Compañía, la información o los cargos, para beneficio propio; y (c) competir con la Compañía. Como se describe en la Política Contra el Soborno y la Corrupción, del Grupo IHS, no se debe utilizar fondos, activos o instalaciones de ninguna empresa perteneciente al Grupo IHS, para apoyar una causa política o benéfica con la intención de influir indebidamente en un funcionario público, o en cualquier otra persona.

Ningún director, funcionario ni empleado debe aprovecharse de alguien mediante manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, tergiversación de hechos materiales o cualquier práctica de relación desleal.

Los activos de la empresa incluyen instalaciones, propiedades y equipos, herramientas, vehículos, suministros, computadoras y sistemas digitales, programación, información confidencial y de patentes, propiedad intelectual, oportunidades corporativas y capital:

- Asegúrese de que nuestros activos no se desperdicien, deterioren o utilicen de manera incorrecta.
- Proteja nuestra propiedad intelectual y de patentes, y respete los derechos de propiedad intelectual y de patentes de los demás.
- Los sistemas de correo electrónico y correo de voz así como su contenido, se consideran registros y propiedad de la compañía.

- Se espera que usted utilice la propiedad y los sistemas de la Compañía solo para fines comerciales. El uso personal restringido de nuestros teléfonos y sistemas informáticos está permitido, siempre y cuando no afecte de manera negativa el rendimiento o la productividad, ni viole ninguna de las políticas de la Compañía.

Fraude

Los actos dolosos contra la Compañía o sus clientes, que involucren robo, destrucción o apropiación indebida de bienes, incluyendo dinero, equipo de oficina o cualquier otro elemento de valor, están totalmente prohibidos.

Se prohíbe la falsificación, alteración o sustitución de registros, con el fin de ocultar o contribuir con tales actos. La Compañía no tolera el fraude de ningún tipo, y reportará a las autoridades pertinentes los casos que se presenten.

Do it Right!

P: En mi último viaje de negocios perdí una serie de recibos de gastos. Estoy a punto de presentar un informe de gastos de mi viaje, y estaba pensando que podría “inflarlo” un poco para compensar lo que perdí. En general, el reembolso no será una pérdida para IHS. ¿Está bien manejar mis gastos de esta manera?

R: No. Al enviar un informe de gastos usted debe relacionar todos los consumos con rigor y honestidad. Presentar un informe de gastos falso constituye fraude y dará lugar a registros contables inexactos, que podrían someterlo a usted o a IHS a sanciones penales.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.6 Relaciones con terceras partes

Terceros, incluidos (pero sin limitarse a ellos) los contratistas y agentes, contribuyen de forma significativa a nuestro éxito y también pueden tener un impacto significativo en nuestra reputación. Nuestra política consiste en comprar suministros y seleccionar los socios comerciales en función de las necesidades, la calidad, el servicio, el precio, los términos y otras condiciones relevantes. Trabajamos con otras personas que comparten valores similares y nuestro compromiso con la seguridad, la calidad, la ética y la observancia de las normas:

- Realice el trabajo de diligencia debida para conocer a su cliente (KYC en inglés), antes de contratar a terceros.
- Elija socios comerciales de acuerdo con nuestra Política sobre Contrataciones.
- Tome decisiones relacionadas con el

proveedor teniendo en cuenta el beneficio de la Compañía, no en su propia utilidad o ganancia, de un miembro de la familia o de cualquier persona relacionada.

- Si se encuentra en un cargo de liderazgo y supervisa a nuestros socios comerciales, asegúrese de que ellos entienden y respetan nuestras expectativas de ética y compliance, además de todas las obligaciones contractuales.
- Esté atento/a a cualquier señal de que nuestros socios comerciales están violando el reglamento o las normas procedentes. Cuando contratamos a antiguos empleados de la competencia, respetamos sus compromisos de no utilizar ni divulgar la información confidencial de sus antiguos empleadores.



Por favor, consulte la Política Contra el Soborno y la Corrupción así como la Política Sobre Contrataciones, del grupo IHS, para obtener mayor orientación.

Do it Right!

P: El nuevo contratista que queremos incorporar tiene una excelente imagen comercial, y ha trabajado de manera satisfactoria con los operadores de redes móviles (MNO en inglés) durante muchos años. Para ahorrar tiempo y mantener contentos a nuestros clientes MNO, queremos saltarnos nuestro proceso normal de registro de proveedores. Dado que nuestros clientes conocen y confían en este proveedor, ¿está bien seguir adelante?

P: No, no podemos hacerlo hasta que concluyamos el proceso de registro de proveedores de IHS, que incluye importantes pasos imperativos de diligencia debida.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.7 Prevención de conflictos de interés

Un conflicto de interés ocurre cuando sus intereses particulares interfieren o parecen hacerlo, con los intereses de la Compañía en su conjunto. Un conflicto de interés puede ocurrir cuando sus acciones o intereses particulares, dificultan la ejecución de las actividades de la Compañía, o la aplicación del mejor criterio de manera objetiva y eficaz en favor de los intereses de la Compañía. Un conflicto de interés también puede surgir cuando usted o un miembro cercano de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su cargo en la Compañía.

Para el Grupo IHS la credibilidad y la confianza de aquellos con quienes tratamos incluyendo clientes, proveedores y empleados, es un factor fundamental para el éxito de la compañía. Los conflictos de interés pueden socavar la relación de la Compañía con sus socios, y usted es responsable de evitar toda actividad que pueda generar algún posible conflicto de tal naturaleza.

Es imposible describir todos los posibles conflictos, pero a continuación mencionamos algunos ejemplos:

- Desempeñar un trabajo externo o vincularse con un competidor, cliente o proveedor que de alguna manera interfiera, o pudiera interferir con su trabajo o función dentro del Grupo IHS.
- Tener la posibilidad de supervisar, contratar o dirigir negocios de un miembro inmediato de la familia.
- Aprovechar las oportunidades de negocio que se presenten durante el uso de la propiedad de la Compañía, de la información, o el ejercicio de su cargo.
- Disponer inversiones con la competencia, un socio comercial o alguien que tenga que ver con cualquier persona o entidad que se beneficie, o tenga algún interés en la compañía.

Se espera que cada uno de nosotros tenga iniciativa y control, y siempre que sea posible, evite situaciones que puedan conducir incluso a la aparición de un conflicto posible o real. Sin embargo, si usted mismo/a se encuentra en un posible conflicto de interés, comuníquelo inmediatamente a su superior, al Departamento Jurídico local de IHS, al Departamento Jurídico y de Compliance del grupo o, según sea el caso, al Comité de Auditoría. Dependiendo de las circunstancias, algunos conflictos pueden resolverse si se manejan correctamente.



Por favor, para obtener mayor asistencia consulte los documentos del grupo IHS, Política Sobre Conflictos de Interés, y Política sobre Transacciones con Partes Vinculadas.

Do it Right!

P: Un empleado de la sección de suministro de diésel, está emparentado con el director general (CEO) de una importante compañía distribuidora de combustible. ¿Está permitido contratar a un proveedor que tenga nexos familiares con un empleado de IHS?

R: No está prohibido que un negocio de propiedad de un miembro de la familia o pariente cercano, sea proveedor de IHS. Sin embargo, el empleado, consultor o director que se trate debe advertir previamente a la Compañía acerca de tal relación. El empleado, consultor o director también debe abstenerse de participar en cualquier proceso de abastecimiento, adquisición y ejecución, entre otros procesos, que involucren a este proveedor.





2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.8 Intercambio de obsequios y atenciones sociales

Reconocemos que ofrecer y aceptar obsequios y agasajos, puede ser parte del desarrollo de relaciones comerciales normales. Sin embargo, con el fin de ayudar a preservar y fortalecer estas relaciones, la Compañía ha desarrollado una Política para Obsequios y Atenciones Sociales. Esta política establece normas y directrices relativas al comportamiento de sus funcionarios, empleados, consultores y directores, que tienen como propósito minimizar la posibilidad de aparición de conflictos de interés, y evitar riesgos relacionados con el soborno y la corrupción:

- Como regla general, no aceptamos ni ofrecemos obsequios ni atenciones sociales si la intención es condicionar una decisión, o a cambio de alguna demanda comercial, servicio o información confidencial.
- Los obsequios o atenciones sociales solo se deben ofrecer si:
 - El obsequio no tiene posibilidad de interpretarse seriamente como pago o contraprestación en provecho de influencia, o recompensa por alguna decisión o acción.
 - No violan la legislación correspondiente, los principios del receptor de la atención, o la política sobre obsequios y atenciones sociales del grupo empresarial IHS.
 - Su revelación pública, no le avergonzaría a usted ni a la Compañía.

- La aceptación de obsequios personales está prohibida. Cualquier atención social que se reciba debe incluir valores procedentes y no ser exagerada. Dicha atención social no se debe recibir ni aceptar si se pudiera interpretar con cierto fundamento, como intento de influenciar o recompensar una decisión o acción.
- Las prácticas que se relacionan a continuación jamás se permiten:
 - Ofrecer o aceptar ningún obsequio en efectivo o un equivalente en efectivo (p. ej., tarjetas y bonos de regalo).
 - Ofrecer o aceptar cualquier obsequio o atención social, que pueda repercutir negativamente en la excelente imagen comercial suya o de la Compañía.
 - Cualquier obsequio o atención social que viole las políticas de la empresa del receptor.
 - Los obsequios y atenciones sociales deben informarse y recibir aprobación para determinadas situaciones.

Funcionarios del gobierno

- No se puede ofrecer obsequios ni beneficio alguno, incluidas las atenciones sociales, a los funcionarios del gobierno.
- Cualquier petición que se haga a un empleado por parte de un funcionario del gobierno, en busca de un pago indebido, se debe reportar inmediatamente al Departamento Jurídico



Por favor, para obtener mayor asistencia consulte la Política sobre Obsequios y Atenciones Sociales, del Grupo IHS.



Do it Right!

P: Andrew es un empleado de IHS que supervisa las relaciones comerciales con los proveedores. Durante el período de Navidad, un proveedor le ofrece una tarjeta de regalo por valor de \$50. ¿Andrew puede aceptarla?

R: El efectivo y sus equivalentes están prohibidos, independientemente de la cantidad. Una tarjeta de regalo equivale a un valor en efectivo y, por lo tanto, no puede ser aceptada por Andrew.



2. Nuestros compromisos con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y la empresa **continuación**

2.9 Conservación de registros rigurosos e íntegros

Los socios comerciales, funcionarios del gobierno y el público en general, confían en el rigor y la integridad de nuestras publicaciones y registros contables. Tal información es también esencial al interior de la Compañía, para que podamos tomar decisiones acertadas.

Para garantizar que nuestros libros y registros contables puedan cumplir con esta diversidad de propósitos, ellos deben elaborarse de acuerdo con las prácticas establecidas de contabilidad, nuestros controles internos y la dirección corporativa. Esto garantiza una difusión completa, exacta, rigurosa, oportuna y comprensible, de los informes y los documentos que hemos presentado ante la Comisión de Valores y Bolsa de los Estados Unidos, además de otros comunicados públicos.

Los empleados que desempeñan alguna función en el registro o la presentación de informes financieros u operativos, tienen una responsabilidad especial en esta área; sin embargo, todos nosotros contribuimos al proceso de registro de los resultados comerciales y la alimentación de los registros:

- Respete las normas y políticas correspondientes al elaborar, almacenar, preservar o destruir documentos, incluidos los que se encuentran en formatos electrónicos.
- Atenerse a la Política de Lucha Contra el Soborno y la Corrupción, del grupo empresarial IHS, incluso en relación con la

renuncia a realizar asientos falsos, engañosos, incompletos, incorrectos o ficticios en los libros, registros y/o cuentas de cualquier empresa del grupo empresarial IHS, y evitar la conservación de fondos o activos encubiertos o no contabilizados por cualquier motivo.

- Reporte inmediatamente cualquier inconveniencia en la contabilidad, los controles contables internos, los asuntos de auditoría o las prácticas financieras objetables, según lo establece la Política de Denuncias y No Represalias del Grupo IHS.
- Mantenga los registros organizados para que puedan ser localizados y recuperados cuando sea necesario.

Retención de documentos

Los documentos solo deben destruirse de acuerdo con nuestros programas de retención de registros, y nunca como reacción o previsión ante una investigación, auditoría, reclamo, demanda o procedimiento de arbitraje.

Si tiene alguna duda sobre la conveniencia de la destrucción de registros, póngase en contacto con el Departamento Jurídico de IHS en su localidad.



Por favor, para obtener mayor asistencia consulte la Política Sobre Retención de Registros, del Grupo IHS.



Do it Right!

P: En su condición de auditor/a financiero/a, el/la director/a de operaciones me contactó para analizar un proyecto que está teniendo algunos sobrecostos. Sugirió que traslademos algunos gastos al año siguiente. Los costes se contabilizarán rigurosamente, por lo tanto ¿está bien proceder?

R: No. Usted nunca debe adulterar el momento en que se ejecutan los gastos. Los asientos contables de los gastos siempre deben publicarse de forma oportuna y rigurosa, y en el año fiscal en el que se incurren. La contabilidad imprecisa o falsa puede traer consecuencias graves para la Compañía, o personalmente para el empleado.



3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales

3.1 Sobre la prevención del soborno y la corrupción

El soborno y la corrupción en todas las modalidades y formas, son completamente contrarios a nuestros valores y estándares comerciales. El grupo IHS se ha comprometido con una política de tolerancia cero, en materia de soborno y corrupción en todas sus empresas.

El soborno es la entrega o recepción de un valor indebido (u ofrecimiento de hacerlo), para influir en el comportamiento de alguien en el sector oficial o en los negocios, con el fin de obtener una ventaja comercial o financiera.

La corrupción es el abuso del poder delegado, para beneficio personal.

El pago por complicidad se refiere a cualquier desembolso que se realice para procurarse o acelerar las acciones de trámite, generalmente adelantadas por funcionarios públicos, como la emisión de licencias, la prestación de servicios o la liberación de mercancías retenidas en la aduana.

- Ningún empleado, director, agente externo, contratista o consultor que actúe en nombre de ninguna empresa del grupo IHS podrá:
 - Hacer ningún pago por concepto de facilitación, ni contratar con terceros para que los realicen;
 - Ofrecer o aceptar ningún obsequio, propina, pago indebido, comisión ilegal o soborno, que se dé o se acepte con la intención de retener u obtener negocios o cualquier otra ventaja;
 - Conceder ninguna donación política que no cumpla con las directrices correspondientes a dichas contribuciones; o bien
- Ofrecer o aceptar algún obsequio y/o atención social, que no esté conforme con la Política Sobre Obsequios y Atenciones Sociales, del Grupo IHS.
- Mantenga libros y registros rigurosos para que los pagos se describan como es debido, y los fondos de la Compañía no se utilicen con fines ilegales.
- Hacer un seguimiento minucioso a terceros que actúen en nuestro nombre. Debemos saber quiénes son y qué están haciendo. Si supervisa a terceros, asegúrese de que entiendan que están obligados a operar en estricto cumplimiento con nuestras normas y mantener registros rigurosos de todas las transacciones.

La prevención, disuasión y detección de casos de soborno y corrupción es supervisada por el Comité de Auditoría.



Por favor, para obtener mayor asistencia consulte la Política de Lucha Contra el Soborno y la Corrupción, del grupo empresarial IHS.

Do it Right!

P: El equipo de operaciones tiene dificultades para obtener los permisos de construcción necesarios para 100 proyectos de sitios "Hechos a la medida". La entrega oportuna del proyecto está seriamente en riesgo. Un contratista de mantenimiento en el sitio, involucrado en la operación, sugirió que el equipo haga una donación a una escuela para acelerar el proceso de licenciamiento. ¿Esto es correcto?

R: No es correcto. De hecho, los fondos, activos o instalaciones de cualquiera de las empresas del grupo empresarial IHS, deben utilizarse para apoyar una causa humanitaria, con la intención de influir indebidamente en un funcionario del gobierno o en cualquier otra persona. Nuestras donaciones de carácter humanitario se hacen sin ninguna pretensión de retribución.





3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales **continuación**

3.2 Actividades políticas y benéficas

El grupo IHS no está vinculado, directa ni indirectamente, con ningún partido político u organizaciones de caridad:

- Deje claro que sus opiniones y actuaciones personales y políticas corresponden solamente a usted, y no representan las de la Compañía.
- Nunca utilice fondos, activos o instalaciones de la Compañía para apoyar a ningún candidato político o partido, a menos que lo permita específicamente la ley, sea autorizada por el Comité Ejecutivo, y anunciada a la Junta Directiva.
- Todas las donaciones que se hagan con destino político y benéficas deben ser registradas, y las donaciones políticas declaradas.
- Nunca presione a otro empleado o socio comercial para que contribuya, apoye o se oponga, a cualquier candidato o partido político.
- Ocupar un cargo político o hacer campaña para uno, requiere la aprobación previa del Comité Ejecutivo del grupo. Tal situación no debe generar, o parecer generar, un conflicto de interés en relación con sus deberes.
- No solicite contribuciones ni distribuya literatura política durante las horas de trabajo.
- Nunca haga una contribución política o benéfica con la intención de influir indebidamente en alguien.



Por favor, para obtener mayor asistencia consulte la Política Sobre Donaciones, del Grupo IHS.





3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales **continuación**

3.3 Sobre competencia leal y antimonopolio

Creemos en la competencia libre y transparente. Obtenemos nuestras ventajas competitivas a través de la prestación de servicios de óptima calidad, en lugar de hacerlo mediante prácticas comerciales inescrupulosas o ilegales.

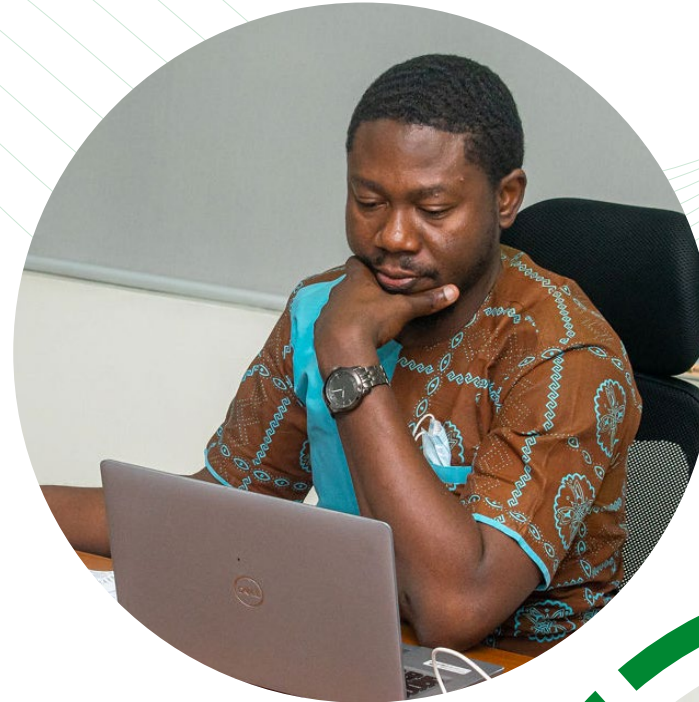
Todos los países en los que operamos cuentan con leyes que prohíben las prácticas que interfieren con la competencia. Estas normas son complejas. Si tiene alguna pregunta sobre la legalidad de una determinada práctica, no inicie ninguna acción sin buscar primero orientación y aprobación, por parte del departamento jurídico de IHS en su localidad.

“Banderas rojas” antimonopolio

La legislación sobre competencia o antimonopolio es compleja, y los requisitos de cumplimiento pueden variar dependiendo de las circunstancias; pero en general, las siguientes actividades constituyen ejemplos de “banderas rojas” y deben evitarse, además de tener que ser reportadas al departamento jurídico del grupo empresarial:

- La celebración con la competencia de acuerdos que van en contra de la libre competencia, incluida la fijación de precios, la manipulación de ofertas, el reparto de mercados y los acuerdos para restringir la oferta.
- El intercambio de información confidencial con la competencia.
- La imposición de restricciones a clientes y proveedores.
- Abusar de una posición de dominio del mercado.

Si se ve involucrado en una reunión, incluyendo las que se realizan en asociaciones comerciales, en la que se está desarrollando una conversación de tono dudoso, diga que usted cree que la discusión es inadecuada, retírese de ella y reporte de inmediato al Departamento Jurídico de IHS en su localidad, o al Departamento Jurídico y de Compliance, del grupo empresarial.



Do it Right!

P: Durante una convención del sector industrial, recientemente conocí a algunos empleados de los departamentos comerciales de nuestra competencia. El competidor X dijo: “El próximo mes probablemente vamos a aumentar nuestros precios en un 5 %”. El competidor Y estuvo de acuerdo en que los precios, “realmente deberían aumentarse en esa cuantía”. Pero yo —en cuanto representante de IHS—, no dije nada. Al mes siguiente, ambas compañías aumentaron sus precios. ¿Es esta situación negativa para IHS?

R: Sí, esto parecería una concertación de precios, incluso si usted se mantuvo en silencio. Si dicha discusión ocurre, usted debe objetar, abandonar la reunión e informar inmediatamente del incidente al equipo jurídico y de compliance del grupo empresarial, quien decidirá sobre los pasos a seguir.





3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales **continuación**

3.4 Información privilegiada

Durante el desarrollo de los negocios es posible que usted tenga conocimiento de información esencial de carácter privado sobre empresas que cotizan en bolsa. El uso de esta información para beneficio personal, compartirla con otros o difundir rumores falsos es ilícito.

La información se considera esencial si existe una posibilidad considerable, de que un inversionista sensato la considere importante para la toma de una decisión de compra, venta o de retención de un título valor, o si es probable que el hecho tenga un efecto en el precio de mercado de ese título valor.

La información no es pública si no está disponible para el público en general y no se ha divulgado ampliamente en el mercado; por ejemplo, mediante la radicación de

comunicaciones administrativas de la compañía, ampliamente difundidas, o de comunicados de prensa.

- Nunca compre o venda títulos valor de ninguna compañía, teniendo como fundamento información esencial, no pública.
- No transmita información esencial, información no pública o “sugerencias” a otras personas.
- Cuando esté realizando operaciones tenga cuidado, incluso si usted “cree” que no está confiando en información esencial y no pública.

Do it Right!

P: Acabo de escuchar que IHS está a punto de adquirir otra empresa. Me gustaría comprar acciones de IHS, ya que es probable que su valor aumente una vez que el acuerdo se anuncie públicamente. ¿Está bien para mí hacer esta compra de acciones?

R: No. Usted no puede comprar ni vender acciones de IHS o de la empresa objetivo, hasta que el acuerdo se haya hecho público. Usted tampoco puede advertir a nadie más, para que compre o venda. Cualquier operación está sujeta a procedimientos de aprobación previa, como se establece en la Política Sobre Tráfico de Información Confidencial, del grupo empresarial IHS.

3.5 Negocios con la administración pública

Hay una normatividad particular cuando nuestro cliente o socio comercial es una entidad del gobierno. Podemos enfrentar sanciones severas, que incluyen la pérdida de contratos actuales y futuros con el gobierno, multas e incluso acciones penales, por violar la legislación sobre contratación pública.

Cuando trabaje con una entidad del gobierno, tenga en cuenta sus políticas así como las nuestras. Aprenda de qué forma sus políticas pueden afectar nuestra relación.

- Póngase en contacto con el Departamento Jurídico de IHS en su localidad, en relación con las solicitudes de información no cotidianas que hace el gobierno.
- Si sospecha que existe una conducta ilícita o poco ética por parte de un empleado o socio comercial en relación con un contrato gubernamental, reporte el hecho inmediatamente al departamento jurídico de IHS en su localidad, o al equipo jurídico y de compliance del grupo empresarial.



Para obtener más orientación, consulte la Política contra el soborno y la corrupción del Grupo IHS y la Política de servicios de consultoría del Grupo IHS.



3. Nuestras responsabilidades para el cumplimiento de nuestras obligaciones legales **continuación**

3.6 Comercio internacional

Nosotros acatamos las leyes comerciales de los países en los que operamos, incluyendo las sanciones económicas y la legislación sobre importación y exportación. La mayoría de los países en los que operamos imponen diversas restricciones al comercio de importación/exportación.

- No toleraremos, facilitaremos ni apoyaremos el lavado de dinero. Cada empresa del Grupo IHS debe realizar la correspondiente debida diligencia sobre cualquier posible socio comercial, e implementar el trabajo de seguimiento necesario para detectar cualquier actividad dudosa.
- Los productos destinados a la importación o exportación deben clasificarse con antelación y diligenciarse todas las etiquetas, documentación, licencias y autorizaciones necesarias.

Sanciones

Las sanciones comerciales, incluidas las financieras, son complejas. Si usted está involucrado/a en transacciones internacionales como tratos comerciales con un país, entidad o persona sancionados, debe asegurarse de cumplir con las leyes comerciales correspondientes.

Si tiene algún grado de incertidumbre sobre las sanciones, comuníquese de inmediato con el departamento jurídico de IHS en su localidad.



*Para obtener mayor asesoramiento, por favor, consulte la **Política Sobre Sanciones y la Política Sobre Controles a las Exportaciones**, del Grupo IHS.*



Do it Right!

Q: Como parte del proceso de registro de proveedores, Adquisiciones seleccionó al posible proveedor y a los beneficiarios, contrastándolos en las listas de control de sanciones. El examen de detección mostró una coincidencia del principal beneficiario en una lista que conserva la Oficina de Control de Activos Extranjeros de los Estados Unidos (OFAC en inglés). ¿Significa que el proveedor no puede registrarse?

R: El proveedor no debe registrarse hasta que la evaluación termine. La coincidencia encontrada debe ser analizada con el apoyo del Grupo Jurídico y de Compliance. Por favor, tenga en cuenta que una compañía propiedad de un progenitor sancionado puede heredar las mismas sanciones, dependiendo del derecho de propiedad de esta persona sancionada.



4. Nuestros compromisos con la comunidad

4.1 Promoción del desarrollo de nuestras comunidades

Nuestro objetivo es preservar la imagen de excelentes ciudadanos y miembros de la comunidad. Nosotros creemos en la conservación de la salud y el bienestar de las comunidades donde vivimos y operamos, y reconocemos que las contribuciones benéficas y el voluntariado son factores importantes de este compromiso.

Las empresas de IHS trabajan con reguladores nacionales y locales además de otras

organizaciones, para cumplir con los requisitos legales, gestionar el impacto que causamos al medio ambiente, y apoyar y participar en el desarrollo de proyectos comunitarios sostenibles y actividades cívicas.

IHS tiene como objetivo establecer relaciones con nuestras comunidades locales, con fundamento en la confianza. Este compromiso se refleja en nuestras iniciativas proactivas para promover estas relaciones, apoyar la participación de la

comunidad anfitriona, contribuir al desarrollo y mejoramiento de aptitudes y a la optimización de la calidad de vida de la comunidad local.

Debemos respetar las comunidades que nos reciben, sus valores tradicionales y su patrimonio cultural. Construir y mantener relaciones con las comunidades que nos reciben, facilita nuestra participación en el asesoramiento y garantiza que las expectativas mutuas sean realistas y alcanzables.

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) con frecuencia se interesan en lo que hacemos. Es para nuestro beneficio mutuo cooperar con ellos, pero asegúrese de consultar con el departamento jurídico de IHS, con el equipo jurídico y de compliance, o con el equipo de comunicaciones, en su localidad.

4.2 Actitud franca e imparcial en nuestras comunicaciones públicas

Requerimos un lenguaje preciso y coherente al entregar información al público y a los medios de comunicación. Por esta razón, es importante que solo los empleados formalmente designados hablen con la prensa a nombre de IHS.

- Si algún medio de comunicación se pone en contacto con usted o lo hacen miembros de la comunidad inversionista, póngase en contacto con el departamento jurídico y de compliance o con el departamento de comunicaciones, del grupo empresarial.
- A menos que esté autorizado a hacerlo, nunca dé la impresión de que está hablando en nombre de la Compañía, cuando realice cualquier comunicación que pueda hacerse pública.

- Recurra al buen juicio cuando utilice las redes sociales, incluyendo la expresión de ideas y opiniones de una manera respetuosa. En última instancia, usted es el único responsable de lo que publica en línea. Consulte nuestras Directrices Para las Comunicaciones Externas e Internas.
- Si ve algo en línea que podría ser potencialmente perjudicial para IHS, repórtelo de inmediato al Grupo de Comunicaciones. No responda usted mismo a los comentarios adversos.



Para obtener mayor asesoramiento, por favor, consulte las directrices de la declaración sobre política para la difusión corporativa, del grupo empresarial IHS.





4. Nuestros compromisos con la comunidad **continuación**

4.3 Respeto a los derechos humanos

Nosotros desarrollamos nuestras operaciones comerciales de una manera respetuosa de los derechos humanos y la dignidad de todos, y apoyamos los esfuerzos internacionales para promover y proteger tales derechos. En nuestras operaciones o en nuestra cadena de suministro no toleraremos el abuso de los derechos humanos.

Nuestra Declaración de derechos humanos proporciona más detalles sobre cómo promovemos los derechos humanos en nuestras interacciones con todas las partes interesadas. Se espera que los empleados y proveedores entiendan sus roles y responsabilidades para ayudarnos a identificar y gestionar los riesgos de derechos humanos y, cuando corresponda, tomar medidas efectivas”.

Do it Right!

P: Un ingeniero de campo observó que la seguridad física en determinados sitios parece ser manejada por adolescentes. Los sitios parecen estar bien administrados y no se han registrado en ellos incidentes de vandalismo ni robos. ¿Debería tomarse alguna medida?

R: Sí, el ingeniero de campo tiene muchos motivos para preocuparse. La Compañía no aprueba ningún abuso de los derechos humanos, incluido el trabajo infantil. El ingeniero de campo debe reportar de inmediato tal situación, al Departamento Jurídico y de Compliance del grupo empresarial.

4.4 Protección del medio ambiente

Tenemos el compromiso de minimizar el deterioro del medio ambiente, así como de cualquier detrimento potencial de la salud y seguridad de los empleados, los clientes y la comunidad.

Con el fin de alcanzar los más altos estándares en materia ambiental, el grupo empresarial IHS se comprometió a operar de acuerdo, no solo con la legislación y las normas pertinentes, sino también a implementar estándares de desempeño en consonancia con las normas internacionales.

Si tiene alguna pregunta sobre el cumplimiento de las normas y las políticas sobre el medioambiente, la salud y la seguridad, póngase en contacto con el departamento jurídico de su localidad.

Tenga iniciativa y busque formas de reducir los residuos, y de utilizar la energía y los recursos naturales de manera más eficiente.



Consulte la Política Ambiental del Grupo IHS para obtener más información.





5. Recursos

5.1 Presentación de inquietudes y reporte de contratiempos



Informe en línea
ethicpoint.ihtowers.com



Haga una llamada
+1 855-229-9304*



Haga preguntas



Visite la plataforma Speak Up
ihsholding.navexone.eu

¿Qué es la plataforma Speak Up?

La plataforma Speak Up es la línea para denuncias del grupo IHS. Es una herramienta confidencial a través de la cual usted puede hacer preguntas o plantear cualquier violación del Código de Conducta del grupo IHS y a los principios, políticas y procedimientos comerciales, o cualquier preocupación sobre ética y compliance.

¿Quién administra la plataforma Speak Up?

La plataforma Speak Up la administra NAVEX, una firma independiente. El sistema está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año y admite varios idiomas, incluidos el inglés y el francés. Usted puede conectarse a la plataforma Speak Up desde cualquier lugar del

mundo, siempre que tenga acceso a Internet o a una línea telefónica.

¿Qué debe usted reportar?

Fraude, robo, soborno y actos de corrupción; contabilidad, controles contables internos, asuntos relacionados con auditoría o prácticas financieras cuestionables (“reclamos contables”); hostigamiento laboral, discriminación, acoso y cualquier otro problema relacionados con recursos humanos o con el empleo; cualquier violación de las normas y las políticas de la empresa.

¿Qué sucede con su reporte?

Una vez usted dirija su comunicación por escrito recibirá una clave y una contraseña individual,

que podrá utilizar más adelante para realizar el seguimiento de su reporte en la plataforma Speak Up. A continuación, el reporte se envía al departamento legal y de compliance del grupo para su revisión, y el reconocimiento de los pasos que se deben seguir para resolver el problema.

¿Estará usted protegido/a contra las represalias?

IHS tiene una política concebida para garantizar, que no se tomen represalias contra ninguna persona que reporte de buena fe una conducta indebida, ya sea real o presunta. Las quejas por causa de represalias tienen carácter grave; se investigarán y si se pueden comprobar, las personas que las ocasionen serán sancionadas, incluso considerando la cancelación de su contrato de trabajo. Si usted cree que ha sido objeto de represalias, póngase en contacto con

su representante local de recursos humanos. Sin embargo, las acusaciones falsas o los reportes malintencionados, también se considerarán como un asunto con implicaciones disciplinarias.

¿Su reporte es confidencial?

La plataforma Speak Up no hace parte del sistema TI del grupo IHS, ni del sitio web de la empresa o de la red informática interna. La plataforma Speak Up la administra NAVEX, una firma independiente. En cuanto empresa, tenemos el deber de proteger la confidencialidad de sus reportes. Sin embargo, en algunos casos su identidad podría tener que ser revelada, para dar paso a una investigación o procedimiento jurídico.

* O utilizando un número local si está disponible.



5. Recursos

Número telefónico de contacto de Speak Up

País	Procedimientos
Brasil	Ingreso directo 1. Desde una línea exterior, marque el número de acceso directo de su localidad: • Marque 0-800-888-8288 (teléfono celular) • Marque 0-800-890-0288 (teléfono fijo) 2. Cuando escuche el mensaje en inglés, marque 855-229-9304
Camerún	Llamadas por pagar y llamadas por cobrar 1. Desde una línea externa, póngase en contacto con su operador local. 2. Solicite una llamada por pagar o por cobrar a los Estados Unidos, al número que aparece a continuación. 3. Todas las llamadas por pagar o por cobrar serán aceptadas por el Centro de Contacto, utilizando un mensaje automático en inglés. • Marque 704-526-1125
Colombia	Ingreso directo 1. Desde una línea exterior, marque el número de acceso directo de su localidad: • Marque 01-800-911-0010 • Marque 01-800-911-0011 2. Cuando escuche el mensaje en inglés, marque 855-229-9304
Costa de Marfil	Línea directa +1 855-229-9304

País	Procedimientos
Nigeria	Ingreso directo 1. Desde una línea exterior, marque el número de acceso directo de su localidad: • Marque 0-708-060-1816 2. Cuando escuche el mensaje en inglés, marque 855-229-9304
Ruanda	Línea directa +1 855-229-9304
Sudáfrica	Servicio internacional gratuito de llamadas (ITFS) 1. Desde una línea externa, marque el número de ITFS de su ubicación: • Sudáfrica 080-09-92887
Emiratos Árabes Unidos	Ingreso directo 1. Desde una línea externa, marque el número de acceso directo para su ubicación: • Emiratos Árabes Unidos 8000-021 • Emiratos Árabes Unidos (du) 8000-555-66 • Emiratos Árabes Unidos (Militar-USO y celular) 8000-061 2. Cuando escuche el mensaje en inglés, marque 855-229-9304
Reino Unido	Service de libre appel international (ITF) 1. Desde una línea exterior, marque el número ITFS de su localidad: • Marque 0808-234-7287
Zambia	Línea directa +1 855-229-9304



5. Recursos

5.2 Toma de decisiones de carácter ético

Do it Right!

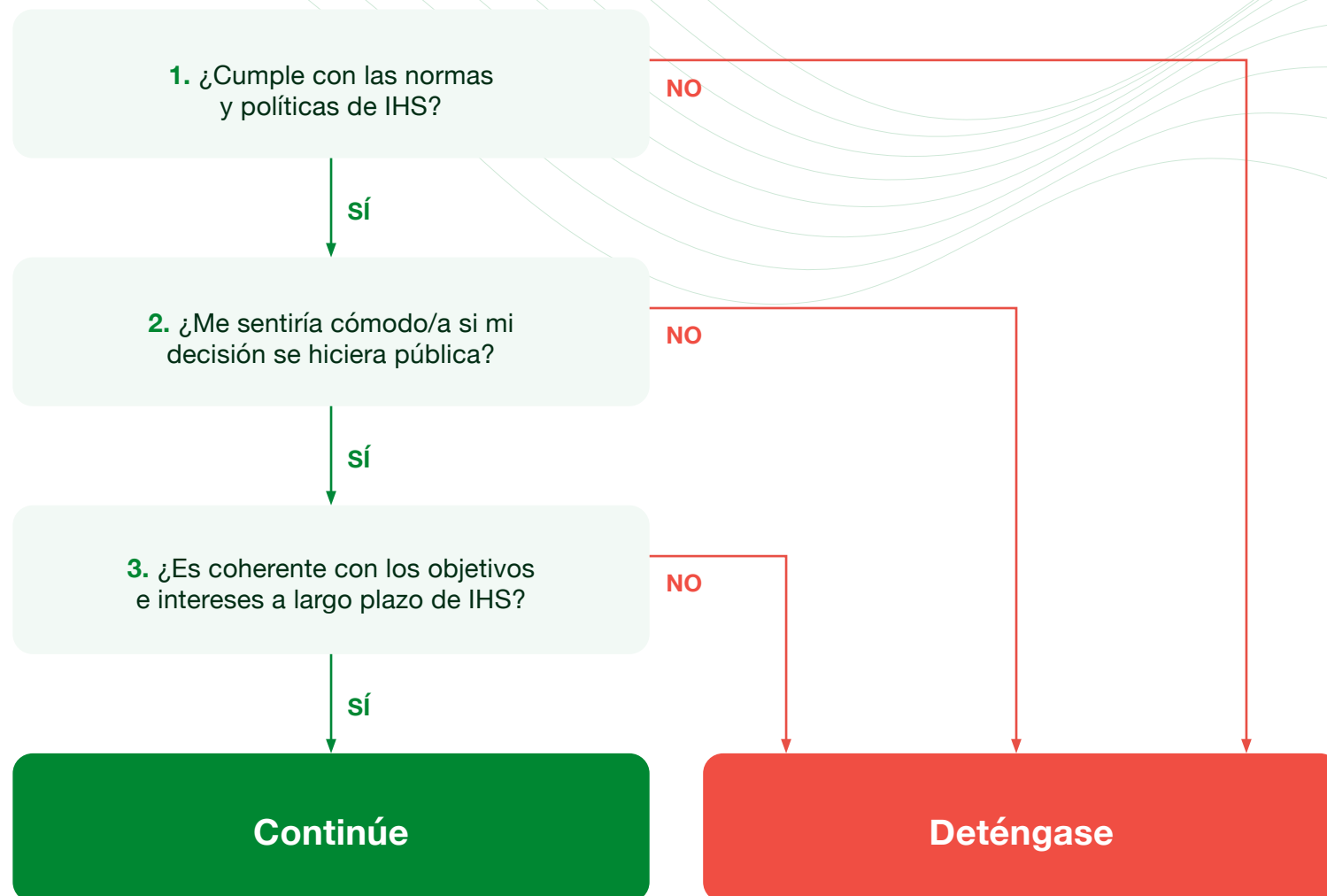
El Código tiene la intención de ayudarle a tomar decisiones comerciales éticas y de conformidad.

Sin embargo, habrá “áreas grises” y situaciones en las que la toma de decisiones requerirá un análisis adicional.

Antes de actuar, considere lo siguiente:

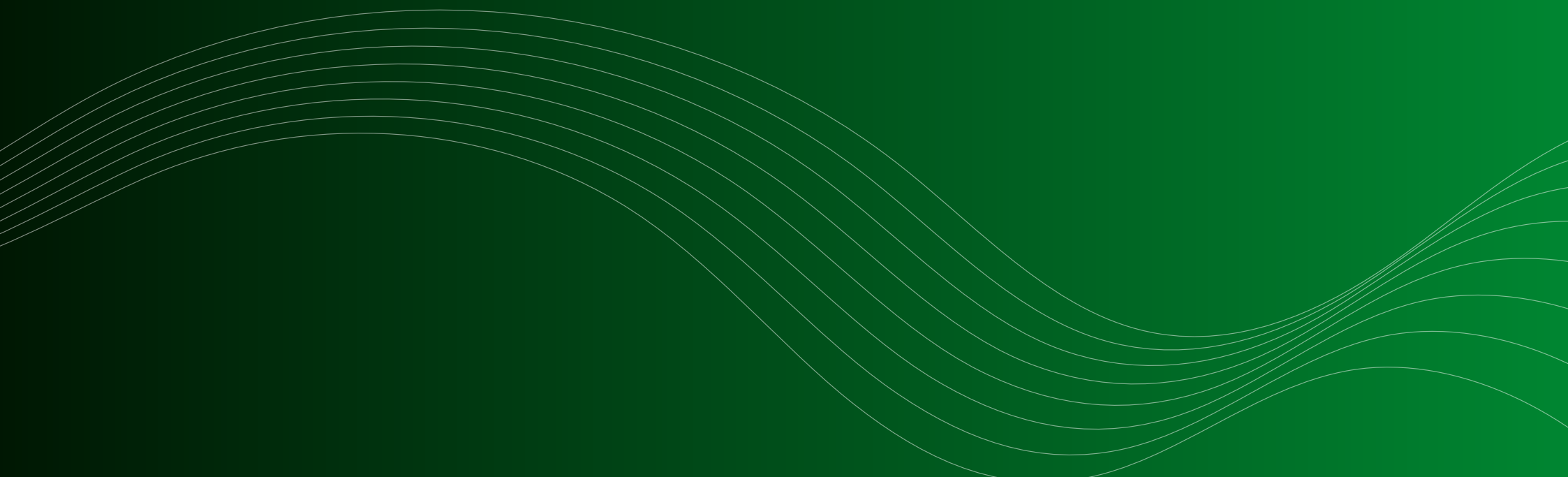
- ¿Este curso de acción está permitido por alguna ley o norma vigente?
- ¿Es coherente con la política de IHS?
- ¿Me sentiría cómodo explicando mi decisión a colegas, familiares o amigos?
- ¿Podría esta forma de proceder, dañar potencialmente la excelente imagen comercial de IHS?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, usted debe detenerse y buscar la asistencia de su Departamento de Recursos Humanos o de Compliance.





Towers of strength



www.ihstowers.com