



Nuestro Código de Integridad Empresarial



One Linde

Como One Linde, una única empresa, estamos unidos por un objetivo compartido, una dirección común y responsabilidades mutuas.

Misión

Vivimos nuestra misión de hacer que nuestro mundo sea cada día más productivo. A través de nuestras soluciones, tecnologías y servicios de alta calidad mejoramos y protegemos el medio ambiente a la vez que colaboramos al éxito de nuestros clientes.

Visión

Tenemos el compromiso de llevar a cabo la visión de ser la empresa global de ingeniería y gases industriales con el mejor desempeño, donde nuestros empleados ofrezcan soluciones innovadoras y sostenibles para nuestros clientes en un mundo conectado.

Valores

Seguridad

Integridad

Inclusión

Sociedad

Responsabilidad

Mensaje del CEO

En Linde, cada uno de nosotros da forma a nuestra cultura a través de sus palabras y acciones. Tomando buenas decisiones y elecciones éticas, vivimos nuestros valores y demostramos nuestro fuerte compromiso de hacer negocios con integridad. Haciéndolo, creamos confianza entre nosotros y con las personas que interactuamos. Esto nos permite seguir fortaleciendo nuestra posición como la empresa global de ingeniería y gases industriales con mejor desempeño, proporcionando soluciones innovadoras y sostenibles para nuestros clientes, creando valor para todas las contrapartes con las que compartimos intereses.

Nuestro Código de Integridad Empresarial ofrece una guía que nos permite elegir correctamente entre las opciones, cumplir con las leyes que rigen nuestras actividades y alzar la voz cuando algo puede no estar bien. Les animo a familiarizarse con nuestro Código y nuestras Políticas de Compliance Corporativo, y dirigirse a su contacto local de Compliance si tiene alguna pregunta.

Si se enfrenta con una situación que piensa que no es compatible con los valores o las políticas de Compliance de nuestra empresa, hágase saber a su jefe o al departamento de Recursos Humanos, el Área Legal o a su contacto local de Compliance. También puede compartir sus inquietudes llamando a la Línea de Integridad de Linde. Recuerde, nuestra política que prohíbe las represalias significa que no habrá repercusiones al hacer preguntas o denunciar posibles problemas cuando se hace de buena fe. De hecho, lo fomentamos, porque cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de que nuestros valores se conserven.

Gracias,

Sanjiv Lamba



Contenido

One Linde

Mensaje del CEO

1. Nuestro compromiso con la Integridad

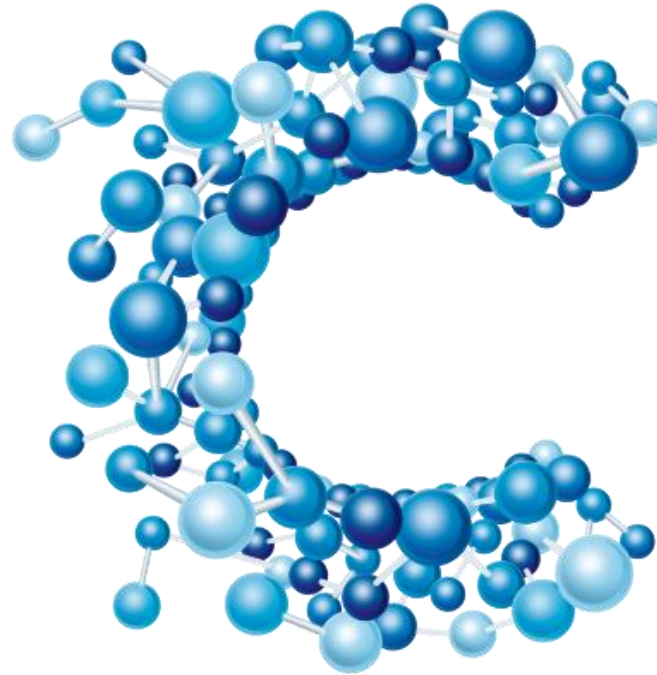
- 1.1 El propósito de nuestro código
- 1.2 Nuestro compromiso compartido
- 1.3 Plantear dudas y reportar irregularidades (“Si ve algo extraño, diga algo”)
- 1.4 Se prohíben las represalias
- 1.5 ¿Qué ocurre cuando informamos de algún hecho?
- 1.6 El rol del supervisor
- 1.7 Tomamos decisiones éticas
- 1.8 Protegemos la privacidad y utilizamos la inteligencia artificial de forma responsable

2. Nuestro compromiso con nuestros empleados

- 2.1 Construimos un lugar de trabajo diverso e inclusivo
- 2.2 Trabajamos con seguridad

3. Nuestro compromiso con nuestra empresa

- 3.1 Evitamos los conflictos de interés
- 3.2 Mantenemos registros precisos
- 3.3 Protegemos nuestros activos



- 3.4 Protegemos los datos y la información confidencial
- 3.5 No intercambiamos información interna
- 3.6 Nos comunicamos de forma responsable

4. Nuestro compromiso con nuestros clientes y socios

- 4.1 Tratamos a nuestros clientes de forma justa
- 4.2 Seleccionamos diligentemente a nuestros socios
- 4.3 Limitamos los obsequios y entretenimiento que proporcionamos

5. Nuestro compromiso con nuestras comunidades

- 5.1 No sobornamos
- 5.2 Competimos de manera justa
- 5.3 Cumplimos con las normas y leyes de comercio
- 5.4 Nos comprometemos con los derechos humanos
- 5.5 Somos una empresa socialmente responsable

6. Exención

7. Certificación de integridad empresarial

1. Nuestro compromiso con la Integridad



1.1 El propósito de nuestro código

Creemos que la imparcialidad, la transparencia y la confianza son las que impulsan el crecimiento y la prosperidad de todas las partes implicadas (empleados, clientes, proveedores y mercados) y de las comunidades que las engloban a todas. Adherirse a estas cualidades saca lo mejor de nosotros, inspira a nuestros socios comerciales, reduce nuestra exposición al riesgo legal y contribuye a desarrollar y mantener una reputación corporativa positiva. Actuar de manera ética no solo es lo correcto y legítimo, sino que además es una buena práctica empresarial.

El presente Código de Integridad Empresarial ("nuestro Código") proporciona una guía sobre cómo nosotros, como empleados de Linde, nos comportamos los unos con los otros y con los clientes, proveedores, gobiernos, otros negocios y nuestro ambiente. Pese a que nuestro código no puede abordar todas las preguntas o dificultades que puedan surgir, sí nos aporta una guía clara sobre muchos de los desafíos éticos y dificultades de Compliance que podemos afrontar. Si usted tiene una inquietud específica, le invitamos a que consulte las políticas de la empresa, tal como indica nuestro código, o a que consulte con su supervisor, el Departamento Legal y de Compliance, o el Departamento de Recursos Humanos.

Nuestro Código se aplica a todos los que conformamos Linde, incluidos los directores y ejecutivos, todos los empleados y todas las subsidiarias y afiliados internacionales con participación mayoritaria de Linde. Asimismo, esperamos que nuestros

subcontratistas y otras partes interesadas conozcan y se adhieran a los principios y normas descritos en este documento en la medida en que sean aplicables a los roles que desempeñan.

Cumplimos con la ley, por lo que nuestras operaciones comerciales están gobernadas por la legislación local de los países en los que operamos. Si hubiera un conflicto entre la ley y nuestro Código o nuestra política empresarial, seguiremos el estándar más restrictivo dentro del marco de las leyes aplicables. Si no tiene claro qué leyes o políticas le aplican a usted y a su trabajo, consulte a su supervisor o al Departamento Legal y de Compliance.

1.2 Nuestro compromiso compartido

El Compliance y la ética afectan a todos los roles en Linde, por lo que todos nosotros desempeñamos un papel fundamental en la creación de un entorno laboral ético. Demostramos nuestro compromiso familiarizándonos con nuestro código, nuestras políticas y todas las leyes o normativas vigentes. Esto nos ayudará a detectar posibles problemas y asegurarnos de llevar a cabo negocios de manera ética y legal. También levantamos la voz cuando tenemos preguntas e inquietudes.

El incumplimiento de nuestro Código puede poner en peligro a los empleados, las operaciones comerciales, el medio ambiente, las comunidades en las que trabajamos, nuestras relaciones comerciales y la reputación de nuestra empresa. En casos de conducta indebida grave, también puede exponernos a sanciones legales importantes, incluidas multas y procesamiento penal o civil.

1.3 Plantear dudas y reportar irregularidades (“Si ve algo extraño, diga algo”)

Si tuviera alguna duda acerca de un problema que abarca nuestro código, o cualquier otra inquietud acerca de una situación que pudiera implicar una posible conducta indebida o infracción de nuestro Código, nuestras políticas o la legislación, usted debe presentarla oportunamente a su supervisor o al Departamento Legal y de Compliance. Su supervisor es el primer punto de contacto y constituye un recurso valioso a la hora de compartir alguna inquietud y hablar sobre ésta.

Si no se siente cómodo abordando el problema con su supervisor, puede hablar con otro departamento o dar parte de forma anónima siempre que lo permita la legislación local. Algunos de los recursos de denuncia que puede utilizar son:

- Nuestros responsables de Compliance a nivel regional o local
- El Departamento Legal y de Compliance
- El Departamento de Recursos Humanos
- Un correo electrónico a la línea de integridad (Linde Integrity Line)
- Un portal web diseñado específicamente para recibir dudas y comentarios
- Línea telefónica directa de integridad accesible y operada por una compañía externa que gestiona dichas llamadas para nuestra empresa

Recuerde, si ve algo, diga algo.

1.4 Se prohíben las represalias

Todos podemos compartir inquietudes y participar en investigaciones oficiales sin temor a ser castigados. Linde prohíbe estrictamente las represalias contra las personas que informen de buena fe acerca de una duda o situación. La empresa podrá adoptar acciones disciplinarias graves contra empleados que apliquen represalias a otros, y dichas acciones disciplinarias pueden incluir la rescisión del contrato laboral.



En un informe presentado de buena fe, la persona que denuncia cree honestamente que la información que está revelando es verdadera y precisa. Incluso si una investigación demuestra que no tuvo lugar una conducta indebida, la persona que ha denunciado la situación debe estar protegida de represalias.

1.5 ¿Qué ocurre cuando informamos de algún hecho?

Cuando usted informa de buena fe sobre un hecho, Linde abre una investigación confidencial. Todas las dudas se tratan con imparcialidad y se resuelven rápidamente y de acuerdo con la legislación de protección de datos. Si no quiere identificarse a la hora de informar de una inquietud, puede denunciar de forma anónima siempre que se permita legalmente.

1.6 El papel del supervisor

Si usted es un **supervisor**, debe apoyar y promover un entorno de trabajo que reconozca nuestros valores y demuestre una conducta ética. Esto implica cumplir y dar ejemplo de nuestro Código y asegurar que las personas que tiene directamente a su cargo entiendan sus responsabilidades de acuerdo con nuestro Código y estén cómodas a la hora de plantear sus dudas e inquietudes.

Se espera de un supervisor que informe a sus superiores rápida y adecuadamente de cualquier inquietud planteada o denuncia realizada por un empleado, así como que supervise y haga cumplir la adhesión de su equipo a nuestro Código, nuestras políticas y la ley.

1.7 Tomamos decisiones éticas

Nuestro Código no puede abarcar todas las circunstancias y no siempre es fácil saber cuál es la decisión correcta en una situación compleja. Si en algún momento no está seguro de la decisión o acción que está a punto de tomar, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Es inconsistente con los valores de Linde?
- ¿Incumple con nuestro Código o políticas, o las leyes o normativas locales?
- ¿Se siente incómodo al tomarla?
- ¿Se sentiría incómodo si su familia, sus amigos, compañeros o el público se enterara?
- ¿Podría perjudicar la reputación de Linde si saliese a la luz en los medios de comunicación o redes sociales?

Si ha respondido con un “sí” a alguna de estas preguntas la acción o decisión que está considerando puede no ser ética y no debería llevarla a cabo. En su lugar, consulte con su supervisor o con el Departamento Legal y de Compliance, quienes le asesorarán sobre cómo proceder.

1.8 Protegemos la privacidad y utilizamos la inteligencia artificial de forma responsable

En el curso de hacer negocios, recopilamos y gestionamos información personal sobre empleados, clientes y proveedores, entre otros. Nuestro manejo cuidadoso de esta información personal es una de las razones por las que somos un empleador y socio comercial de confianza.

Nuestra empresa cumple con todas las leyes de privacidad en los países en los que operamos. Adquirimos, procesamos, utilizamos y conservamos únicamente los datos personales que se necesitan para llevar a cabo las operaciones de la empresa en la medida en que esté permitido por la legislación aplicable.

Si su puesto requiere el contacto con datos confidenciales personales o de clientes, no podrá procesar, utilizar o publicar la información, excepto en la medida en que la necesite para realizar su trabajo. No podrá revelar a ningún cliente, u otra entidad cualquier información confidencial o propietaria sobre otro cliente sin el permiso específico por escrito del cliente y la aprobación de su supervisor.

Adicionalmente, debe cumplir con todos acuerdos de confidencialidad y acuerdos de procesamiento de datos relativos a la información confidencial o personal facilitada por cualquiera de los socios comerciales u otras empresas.

El incumplimiento de las leyes de privacidad constituye un delito grave. Violaciones a dicha ley pueden provocar daños a nuestra empresa y nuestra reputación, y pueden tener como consecuencia sanciones penales, multas administrativas y riesgos de responsabilidad para nuestra empresa, así como para individuos.



Está finalizando el proceso de delegar a un proveedor externo una amplia base de datos con información personal sobre clientes. Un compañero de trabajo le comunica que puede haber cuestiones de protección de datos que debe tener en cuenta a la hora de transferir un volumen tan grande de datos personales fuera de la empresa, pero usted no quiere posponer la finalización de la transferencia. ¿Qué debería hacer?

La transferencia de datos a un tercero debe gestionarse con mucho cuidado. Deberá cumplir siempre con las normativas y leyes de protección de datos referentes a la transferencia de datos de esta naturaleza. Por tanto, independientemente de cuánto pueda tardar en finalizar su trabajo, debería consultar con el Departamento Legal y de Compliance, a fin de asegurarse de que los datos de los clientes se gestionan y protegen adecuadamente para llevar a cabo la transferencia.

Creemos en el poder de la [inteligencia artificial](#) y estamos comprometidos a utilizarla de manera ética, responsable y en pleno cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Para más información, consulte con su supervisor o con el Departamento Legal y de Compliance. Si usted sospecha o sabe de algún uso indebido o de alguna divulgación ilegítima de datos personales o de clientes, deberá denunciarlo al Departamento Legal y de Compliance o hacer uso de otro recurso de denuncia.

2. Nuestro compromiso con nuestros empleados



2.1 Fomentamos un lugar de trabajo diverso e inclusivo

Creemos que nuestra fortaleza radica en la diversidad de nuestros empleados. La inclusión es uno de nuestros valores principales, y estamos comprometidos en crear y mantener un entorno de trabajo seguro, profesional e inclusivo en el que se trate a todos los empleados con respeto y dignidad.

Nuestra empresa cumple plenamente con las leyes laborales y de empleo aplicables, y no toleramos la discriminación o el acoso a ninguna persona por motivos de raza, color, religión, género, identidad de género, origen nacionalidad, edad, discapacidad, condición de veterano, embarazo u orientación sexual. Asimismo, ofrecemos oportunidades de trabajo equitativas y contratamos, ascendemos y recompensamos a los empleados únicamente con base en sus méritos y habilidades.

En Linde no está permitido comportarse de forma discriminatoria o agresiva, y se espera de los empleados que denuncien toda conducta que considere discriminatoria o agresiva a su supervisor, a un representante de recursos humanos, al Departamento Legal y de Compliance, o a la línea de integridad.

Si usted es un supervisor, además de adherirse a los principios señalados anteriormente, deberá contribuir a crear un entorno inclusivo en el que se respeten y valoren distintos orígenes y puntos de vista. Los supervisores no aplicarán represalias contra un empleado que se haya quejado de discriminación o acoso, o que participe en una investigación oficial.

Los supervisores no utilizarán su cargo para obtener favores sexuales de los empleados, ni para entablar una relación sexual con cualquier empleado al que supervise directa o indirectamente. Si establece una relación romántica consensuada con un subordinado, le aconsejamos que lo comunique inmediatamente a su supervisor o representante de recursos humanos para que se puedan tomar las medidas necesarias, tales como un cambio en las líneas de responsabilidad, u otras.



El acoso es un comportamiento que genera un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede ser físico, verbal o escrito. Los siguientes son algunos ejemplos de lo que constituye acoso:

- Expresar comentarios denigrantes o despectivos, o hacer gestos, bromas, dibujos o imágenes, o ridiculizar a un empleado a raíz de su condición o de sus características
- Expresar comentarios o hacer o mostrar gestos, bromas, dibujos o fotos de índole sexual
- Incurrir en contacto físico no consentido, insinuarse sexualmente o solicitar favores sexuales, o basar las decisiones laborales en el rechazo o la aceptación coaccionada de solicitudes de tal naturaleza

2.2 Trabajamos con seguridad

La seguridad, la salud, el respeto por el medio ambiente y el cuidado por la calidad son requisitos indispensables de todo negocio que llevamos a cabo. La seguridad es un valor clave para nosotros y demostramos dicho esfuerzo con el buen comportamiento y la mejora continua en todos nuestros procesos y programas comerciales.

Linde ha desarrollado **políticas, normativas y procedimientos** exhaustivos en materia de seguridad, protección del medio ambiente para permitir que todos nuestros empleados, en todo el mundo, puedan llevar a cabo sus trabajos con seguridad. Como empleado de Linde, deberá familiarizarse con las políticas y los procedimientos aplicables a su puesto de trabajo. Si no está seguro de cuáles son aplicables, consulte con su supervisor o sus representantes regionales de seguridad, salud, medio ambiente y calidad (SHEQ, por sus siglas en inglés).

Asimismo, deberá ser capaz de reconocer y denunciar ante su supervisor o representante regional de SHEQ prácticas o condiciones de trabajo inseguras, derrames de material peligroso los posibles incumplimientos normativos, accidentes y lesiones.

También se espera de usted que maneje y elimine adecuadamente todos los residuos de acuerdo con las directrices sobre medio ambiente de la empresa y con la legislación aplicable. Si usted es un supervisor, también deberá registrar oportunamente todos los incidentes en que no se haya cumplido con los permisos, leyes y normativas medioambientales, y deberá informar oportunamente a su representante de SHEQ.

Usted deberá advertir a su supervisor o a Seguridad Corporativa de cualquier lugar de trabajo donde note la presencia de una persona que posiblemente no disponga de autorización.

Tomarse en serio la seguridad también significa llegar al trabajo libre de la influencia del alcohol o de drogas ilegales, y no ingerir alcohol o drogas ilegales en el trabajo.

Un entorno de trabajo seguro también es aquel que está libre de amenazas e intimidación, por lo que nunca utilizamos ni amenazamos con utilizar violencia en el trabajo.

3. Nuestro compromiso con nuestra empresa



3.1 Evitamos los conflictos de interés

Como empleados de Linde, debemos mantener nuestros objetivos personales de negocio de forma totalmente separada a los de la empresa. De lo contrario, podríamos provocar un **conflicto de interés** si nosotros, un familiar o cualquier otra persona de similar relación cercana a nosotros tuviera un interés personal que compita o interfiriera con nuestras obligaciones o que pudiera repercutir de forma negativa sobre un interés de la empresa.

Los conflictos de interés no solo ponen en duda nuestra integridad y la calidad de las decisiones profesionales que tomamos, sino que, además, tan solo la percepción de un conflicto de interés puede dañar la reputación de la empresa o perjudicar sus intereses comerciales.

Por consiguiente, evitamos a toda costa los conflictos de interés, o la mera percepción de tener un conflicto de interés. Toda persona que tenga un conflicto de interés real o aparente deberá tomar la iniciativa e informar a un supervisor o al Departamento Legal y de Compliance para discutir sobre este, gestionarlo y documentarlo.



Jessica está gestionando un proyecto para construir una instalación de Linde nueva. Un subcontratista abandona el proyecto a última hora y el trabajo que estaban haciendo es tan complejo que podría llevar meses encontrar un subcontratista nuevo. El primo de Jessica tiene una empresa que podría realizar el trabajo de inmediato. ¿Puede Jessica contratar a la empresa de su primo para hacer el trabajo?

No puede directamente, puesto que podría parecer que Jessica está siendo parcial al darle el trabajo a su primo. En su lugar, ella podría informar a su supervisor del posible conflicto de interés y pedirle que no la incluyan en la toma de decisión acerca de cuál subcontratista debería emplear Linde. De esta forma, la empresa puede tomar una decisión imparcial acerca de si contratar o no a su primo y evitar que parezca que hay un conflicto de interés.

3.2 Mantenemos registros precisos

Registros financieros precisos

En Linde asumimos toda nuestra responsabilidad y, nuestros accionistas, analistas financieros, acreedores, entidades financieras y otros miembros del público general confían en nosotros y esperan que les facilitemos información fiable acerca de las operaciones, rendimiento y proyección de la empresa. Nuestra credibilidad se mide a través de la integridad de nuestros libros contables, de nuestros registros y de nuestros informes financieros.

Proporcionamos información e informes financieros de forma imparcial, precisa, oportuna y clara. Todos los miembros del público deberían tener acceso de forma equitativa a la misma información honesta y precisa, por lo que implementamos y mantenemos controles empresariales efectivos para asegurarnos de que los informes financieros de Linde sean fiables.

Todos los libros, registros e informes de la empresa que generamos, modificamos o manejamos deben reflejar con exactitud nuestras operaciones comerciales, cuadrar siempre con nuestros procesos de contabilidad y registro, y estar conformes con la legislación.

Los supervisores que reciben quejas o informes acerca de comportamientos indebidos en contabilidad deberán informar inmediatamente de dichas alegaciones al jefe de auditoría interna y seguridad, al director financiero, al Director Legal corporativo o al Oficial de Cumplimiento. Las prácticas que requieran ser denunciadas incluyen los controles de contabilidad o cuestiones de auditoría interna indebidos, fraude que implique a la gerencia, o cualquier represalia por denunciar dicho fraude.

Gestión de los registros

Un programa robusto de gestión de registros ayuda a nuestra empresa a mantener su compromiso de salvaguardar la información de la empresa y la de nuestros socios comerciales.

Debemos conservar o destruir registros, incluidas las copias de papel de documentos y correos electrónicos, de acuerdo con los calendarios de mantenimiento de registros. Las excepciones incluyen documentos sujetos a “órdenes de contención” emitidas por el Departamento Legal y de Compliance, en combinación con investigaciones en curso.

Su papel, como empleado, es asegurarse de que entiende nuestra política de gestión de registros y que cumple con lo dispuesto en ella y con cualquier calendario de conservación de registros pertinente para los documentos que están bajo su control. Asimismo, no podrá destruir o alterar ningún registro si se enterara de una demanda judicial real o una amenaza de ésta, o si recibiese una orden de contención judicial, independientemente del calendario de conservación de registros de su departamento o división.



Recientemente, Samuel ha dejado de trabajar para Linde y se ha incorporado a otra empresa. Está en su casa organizando papeles que encuentra en una caja y se topa con notas, memorandos y otros materiales de su trabajo para Linde. Sabe que probablemente esta información ya no debería estar en su posesión, por lo que la tira a la basura de su casa. ¿Ha actuado correctamente?

No. Samuel continúa teniendo obligación de mantener segura cualquier información potencialmente confidencial, incluso después de abandonar la empresa. Tirarla a la basura no cumple con dicha obligación continuada de proteger nuestra información. Deberá ponerse en contacto con su antiguo supervisor y organizar la devolución de dichos documentos.

3.3 Protegemos nuestros activos

Los activos de la empresa deberán utilizarse con fines empresariales legítimos, y no para el beneficio personal de los empleados. Dañar, emplear indebidamente, robar o malgastar los activos de la empresa repercute negativamente en todas las partes interesadas de Linde y en el rendimiento operativo y financiero de la empresa.

Los activos pueden ser tanto objetos físicos (ordenadores y otro hardware, mobiliario de oficina, herramientas y los productos que fabricamos), como artículos intangibles (software, propiedad intelectual, información empresarial confidencial y secretos comerciales).

Usted deberá informar a la mayor brevedad a su supervisor, u a otro recurso de denuncia indicado en este Código, de cualquier sospecha de fraude, robo o uso indebido de activos de la empresa.

Además de emplear los activos de la empresa con fines empresariales legítimos, a nivel regional la empresa puede determinar de vez en cuando si usted puede acceder a los recursos informáticos de la empresa por razones personales siempre que su uso se limite a un nivel que no interfiera con el desempeño de su trabajo. Tenga en cuenta que el uso del ordenador, los datos y los sistemas de la empresa están sujetos a las normas establecidas en las [políticas de seguridad informática de Linde](#).



Brock está haciendo obras en su casa este fin de semana. ¿Puede llevarse a casa algunas de las herramientas que utiliza en el trabajo para su proyecto familiar?

No. Las herramientas y equipo de la empresa solo deben emplearse con fines empresariales.

3.4 Protegemos los datos y la información confidencial

Nuestra empresa debe parte de su éxito a la información confidencial y propietaria que desarrollamos y utilizamos. Por tanto, no compartimos **información confidencial** con nadie salvo que exista una razón comercial válida para facilitar dicha información y siempre que la otra parte firme un acuerdo de confidencialidad o de no divulgación con Linde. Nuestra responsabilidad de proteger de manera segura toda la información confidencial y propietaria continúa vigente incluso después de que dejemos de trabajar para la empresa.

Asimismo, cumplimos siempre con las leyes aplicables diseñadas para proteger la información confidencial.



La información empresarial confidencial o propietaria es la información que pertenece a Linde, que no es pública o es confidencial a raíz de un acuerdo. La información "propietaria" también tiene un valor comercial. Esta puede incluir fórmulas, métodos, dispositivos, información sobre precios, información sobre clientes, estrategias o planes: aspectos que son fundamentales para el éxito de la empresa.

Como empleado de Linde, usted deberá seguir todas las directrices de seguridad informática de la empresa, sobre todo las relativas a la generación de contraseñas seguras y el uso efectivo de éstas (que incluye no permitir que otras personas utilicen su contraseña), así como la adopción de precauciones adecuadas a la hora de enviar información confidencial o propietaria a un tercero por correo electrónico. Es su responsabilidad cumplir con las políticas y los procedimientos de seguridad de datos del departamento de IT de Linde que sean aplicables a su puesto de trabajo.

Dichas obligaciones de seguridad también son aplicables a la información confidencial y propietaria que los clientes, proveedores y otros que hayan encomendado a Linde. No dejamos nunca información confidencial o propietaria sin protección, ni nos deshacemos de ésta indebidamente, como en un contenedor de basura, por ejemplo.

Ya que siempre existe un cierto riesgo de que se le escuche por casualidad en lugares públicos o expuestos a terceros, sea siempre consciente de su responsabilidad corporativa y no discuta información confidencial o propietaria en dichos lugares.

A veces es difícil determinar si la información es confidencial o propietaria. En caso de duda, no especule. Consulte con el Departamento Legal y de Compliance.

Si usted sabe o sospecha de que se ha divulgado indebidamente información confidencial o propietaria, propiedad de Linde, deberá denunciarlo inmediatamente ante su supervisor u otro recurso de denuncia indicado en este Código.

3.5 No intercambiamos información interna

Linde hace todo lo posible por apostar por un mercado de valores (acciones) abierto y justo en cumplimiento con las leyes aplicables. Por tanto, no compramos o vendemos acciones basándonos en información sustancial no pública o interna. Tampoco proporcionamos información interna a ningún otro individuo, una práctica conocida comúnmente como “delatar” (tipping, en inglés), para que estos puedan realizar transacciones.

Si su puesto de trabajo le da acceso a información sustancial no pública sobre Linde o sus subsidiarias, un cliente, un proveedor u otra compañía, debe actuar con mucha cautela para asegurarse de que usted no la revela, intencional o accidentalmente. Tenga presente que las leyes en materia de información privilegiada imponen sanciones penales y civiles significativas en casos de vulneración de dichas leyes.



La información sustancial no pública o información interna está formada por datos o hechos que un inversor razonable consideraría importante a la hora de decidir comprar, vender o conservar acciones u otros valores.

Cuán importante o “sustancial” es un dato o elemento de información es difícil de determinar, por lo que debe consultar con el Departamento Legal y de Compliance en caso de duda. No obstante, ejemplos de información potencialmente sustancial abarcan noticias sobre:

- una fusión, adquisición, venta de activos o empresa conjunta “joint venture”
- una subdivisión de acciones
- la ejecución de un contrato importante
- la compra o venta de un activo significativo
- un proceso de litigio o investigación gubernamental importante

3.6 Nos comunicamos de forma responsable

Linde presenta su imagen al público a través de las comunicaciones de la empresa. Esta es la razón por la que nuestras declaraciones siempre deben ser transparentes y precisas y estar en la misma línea que nuestros objetivos estratégicos y nuestros valores. Esta es también la razón por la que únicamente los empleados autorizados para ello pueden hablar con la prensa o en redes sociales en nombre de la empresa.

Salvo que usted sea un portavoz autorizado de la empresa, usted no podrá responder a consultas acerca del negocio, sus instalaciones, empleados o clientes de Linde que le plantee alguien que usted no conoce. En su lugar, remita todas las solicitudes de este tipo a su jefe de comunicaciones o al departamento corporativo de relaciones con los medios de comunicación.

Si recibe alguna solicitud de la comunidad de inversionistas, deberá remitirlos al departamento de relaciones con inversionistas.

Por favor, tenga mucho cuidado de no revelar información confidencial o propietaria de la compañía cuando participe en plataformas de redes sociales, tableros de mensajes, blogs o cualquier otro foro público (como Facebook, LinkedIn o Twitter).

Todas las actividades de publicidad, marketing y ventas deben describir nuestra oferta de productos y servicios legítima, imparcial y honestamente, y nunca deben utilizar información falsa, engañosa o fraudulenta. Igualmente, debemos asegurarnos de que nosotros y nuestros socios comerciales utilizamos las marcas registradas de Linde de forma adecuada y consistente. Por ello, si usted trabaja en marketing o ventas, deberá obtener la aprobación del departamento de comunicaciones a nivel regional o local para todas las campañas de publicidad o promoción oficiales y, antes de permitir que los clientes o proveedores utilicen el nombre o logotipo de Linde en su publicidad. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con el departamento de comunicaciones.

4. Nuestro compromiso con nuestros clientes y socios



4.1 Tratamos a nuestros clientes de forma justa

Desarrollar y mantener nuestra comunidad es otro de nuestros valores clave. Aunque trabajamos duro y aceptamos proyectos difíciles, nuestros esfuerzos por tener éxito nunca nos llevan a dar la espalda a nuestras obligaciones para con nuestros clientes, a comprometer nuestros valores o a “tomar atajos”.

Aspiramos a garantizar que nuestros productos se fabriquen con los estándares más altos en lo referente a seguridad, salud, medio ambiente y calidad.

También trabajamos con gobiernos locales en todo el mundo, por lo que, si es un empleado con este tipo de clientes, deberá conocer y seguir los requisitos de contratos con el gobierno, además de todas las otras normativas y legislación aplicables. Este proceso puede ser muy complejo, pero usted puede obtener la información detallada que necesite del Departamento Legal y de Compliance. Es importante que lea detenidamente el módulo *“Doing Business with the Government”*.

Si está trabajando con un organismo gubernamental, deberá coordinar todas las ofertas y contratos del gobierno (incluidas enmiendas) y coordinar la ejecución y administración de los contratos gubernamentales con el contacto designado para la contratación con el gobierno y con el Departamento Legal y de Compliance. Asimismo, no deberá firmar ningún contrato gubernamental que no haya sido aprobado por el contacto designado para la contratación con el gobierno y por el Departamento Legal y de Compliance.



Un funcionario gubernamental (o público) es un oficial, empleado o representante oficial de un gobierno o de un organismo o departamento gubernamental. Los funcionarios gubernamentales pueden incluir a candidatos políticos, funcionarios electos o nombrados y miembros de familias reales. Las divisiones gubernamentales pueden incluir empresas y organizaciones de propiedad estatal.

4.2 Seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios

Nuestros **proveedores** y otros terceros desempeñan un papel crítico en nuestra capacidad para operar y proporcionan productos y servicios a nuestros clientes. Debido a nuestras asociaciones comerciales con dichos proveedores, sus acciones y prácticas también son reflejo de nuestra empresa. Por lo tanto, seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios, fundamentando nuestra decisión en los méritos de éstos y en un proceso de debida diligencia. Exigimos a nuestros proveedores que cumplan con los requisitos legales y que actúen de forma consecuente con nuestros valores, los principios incluidos en nuestro Código, y con la ley.

4.3 Limitamos los obsequios y entretenimiento que proporcionamos

Pese a que el intercambio de obsequios puede fomentar el entendimiento, el sentido de comunidad y la buena voluntad en la vida comercial cotidiana, esta práctica también puede generar una percepción de conflicto y posiblemente, comprometer nuestra toma de decisiones o la de nuestros socios. Por ello, debemos ejercer cautela en cuanto a la forma en la que intercambiamos obsequios, comidas y entretenimiento.

Por regla general, en Linde, el **intercambio de obsequios y entretenimiento** son una excepción en las operaciones comerciales. Ningún empleado deberá ofrecer, dar o aceptar un obsequio, una oferta de entretenimiento u otro favor si estos pudiesen influenciar (o dar la impresión de influenciar) en el juicio comercial independiente de cualquiera de las partes. Es más, los empleados deben tener un especial cuidado con relación al entretenimiento o en dar o recibir cualquier cosa de valor de funcionarios gubernamentales (o públicos).

Las políticas de obsequios y entretenimiento que Linde ha desarrollado para los empleados en varios negocios, funciones y regiones pueden requerir que usted necesite una autorización previa. En caso de duda, consulte con su supervisor o con el Departamento Legal y de Compliance.

Está prohibido ofrecer, dar o recibir beneficios de carácter sexual, ofensivo o ilegal y obsequios en efectivo o equivalentes en efectivo (como valores).

Como empleado de Linde, no deberá solicitar nunca obsequios, favores, entretenimiento u otros servicios de carácter personal de un proveedor, contratista o cliente existente o potencial. Además, está obligado a rechazar cualquier obsequio, oferta de entretenimiento o favor que le ofrezcan a usted o a un familiar, y a informar de ello a su supervisor, cuando estos no estén de acuerdo con las políticas de obsequios y entretenimiento de la empresa o cuando parezca que se ofrecen a fin de ejercer influencia.

Ante todo, asegúrese de repasar la política de obsequios y entretenimiento relevante a su negocio o país y actúe en consecuencia.



Reconocer obsequios u ofertas de entretenimiento inapropiados

El valor, la finalidad y las circunstancias en las que se da o recibe un obsequio, oferta de entretenimiento o favor determina lo apropiado que puede ser. Si el artículo, evento o actividad podría considerarse lujoso o inusual para las prácticas empresariales normales, entonces no es aceptable. Si usted está negociando transacciones, evaluando ofertas o interactuando con un empleado gubernamental, probablemente no sea aceptable recibir un obsequio.

5. Nuestro compromiso con nuestras comunidades



5.1 No sobornamos

Nuestro éxito está basado en operaciones justas y honestas basadas en nuestra integridad, la reputación de Linde y la calidad superior de nuestros productos y servicios. No buscamos ganar u ofrecer una ventaja injusta proporcionando **sobornos** o comisiones ilegales. Este tipo de conducta ilegal y poco ética podría exponer legalmente a la empresa y personalmente al empleado y podría resultar en un proceso penal y en multas monetarias sustanciales.

No toleramos sobornos ni comisiones ilegales “kickback” de ningún tipo y prohibimos que terceros que actúen en nuestro nombre ofrezcan o acepten sobornos, ya sea directa o indirectamente.

La empresa no realiza pagos (ni permite que sus representantes realicen pagos) de “facilitación”, incluso si dichos pagos están permitidos por ciertas leyes nacionales.

Si usted ocupa un cargo en el que contrata o supervisa a proveedores u otras terceras partes, deberá realizar la debida diligencia adecuada, celebrar un contrato formal y asegurarse de cualquier forma posible de que la otra empresa no realizará sobornos en nuestro nombre.



Un **soborno** es cualquier cosa de valor dada o recibida por cualquier persona, ya sea de forma directa o indirecta, para tratar de obtener una influencia o ventaja indebida.

Una **comisión ilegal “kickback”** es un pago que un tercero realiza o acuerda realizar a cambio de garantizar un negocio.

Cualquier cosa de valor puede ser casi cualquier cosa, incluido dinero en efectivo, equivalentes en efectivo (tarjetas de regalo, por ejemplo), regalos, favores, comidas, entretenimiento y oportunidades.

Un **funcionario gubernamental (o público)** puede ser alguien empleado por un gobierno o un empleado de una empresa que es propiedad del gobierno o está controlada por [este].

No se le permite establecer un fondo ilegal dentro o fuera de los libros para realizar pagos ni proporcionar cualquier cosa de valor a un tercero, ni tampoco podrá contratar a un funcionario gubernamental extranjero o a un familiar de un funcionario gubernamental extranjero para que éste realice servicios para la empresa sin la aprobación previa por escrito del Departamento Legal y de Compliance.

Al ofrecer obsequios o entretenimiento, deberá seguir con cuidado las reglas y políticas descritas en nuestra sección de obsequios y entretenimiento, y asegurarse de que cualquier obsequio que otorgue o entretenimiento que ofrezca no pueda confundirse o entenderse como un soborno. Preste atención al proceso de aprobación previa que pueda ser de aplicación. Tenga presente que a muchos funcionarios públicos no se les permite aceptar obsequios. Puesto que este tema puede ser complejo, le recomendamos consultar con el Departamento Legal y de Compliance si tiene alguna duda o inquietud.

Para contrarrestar eficazmente el lavado de dinero y la financiación del terrorismo, cumplimos con las leyes pertinentes contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo en nuestras actividades comerciales. La transparencia es importante en este contexto. Por lo tanto, Linde limita los pagos en efectivo.



Rodney, el gerente de compras, responsable de comprar material de oficina, a menudo utiliza un proveedor en particular. El representante de ventas de la empresa ofrece a Rodney un sobre que contiene dinero en efectivo. ¿Qué debería hacer Rodney?

Rodney debería rechazar el sobre e informar a su supervisor. Aceptar el efectivo habría violado nuestra política y nuestro Código.

5.2 Competimos de manera justa

Al apoyar una competencia vigorosa, legítima y ética, Linde **cumple con las leyes sobre competencia y antimonopolio** en todos los lugares en que hacemos negocios. No participamos en conductas indebidas ni anticompetitivas.



Algunos ejemplos de **conductas anticompetitivas** incluyen la celebración de acuerdos ilegítimos con competidores y hablar sobre fijación de precios, términos y condiciones de venta, manipulación de licitaciones, boicots de clientes y divisiones de clientes, territorios o mercados.

Nunca buscamos ni aceptamos la información confidencial o propietaria de un competidor, ni discutimos con los competidores estrategias de negocio confidenciales que puedan ser valiosas para ellos, tales como planes de desinversión, alianzas “joint ventures” o de adquisición.

Usted deberá planificar por adelantado las reuniones con la competencia y obtener autorización de su supervisor y del Departamento Legal y de Compliance antes de asistir a una asociación comercial, sociedad profesional u organización expedidora de certificaciones para establecer estándares o proyectos. Asegúrese de que el Departamento Legal y de Compliance revise y aprueba los materiales que vaya a compartir o presentar en las reuniones indicadas anteriormente.

Si un competidor trata de involucrarle en una conversación inapropiada o sugiere que usted haga algo de cuya legalidad usted sospecha, deberá mostrar su rechazo a participar en la conducta indebida antes de abandonar inmediatamente la conversación y contactar con la mayor brevedad al Departamento Legal y de Compliance para informar sobre el encuentro.

Si le surge alguna duda acerca de las leyes antimonopolio, deberá consultar con el Departamento Legal y de Compliance.



Sharla está ilusionada con poder asistir a su primera feria industrial. Cuando se une a una mesa determinada durante el almuerzo, está sentada al lado de un competidor, además de otras seis personas. El competidor se presenta y comienza a hablar con Sharla. Sharla no está segura de qué hacer.

Sharla puede hablar con el competidor durante el almuerzo, siempre y cuando la conversación no mencione ningún negocio futuro o actual de Linde, nuestra información confidencial o propietaria, estrategias, marketing o cualquier otra información confidencial de la empresa. Si la conversación comienza a abordar estos temas, Sharla debe abandonar la conversación inmediatamente y ponerse en contacto con el Departamento Legal y de Compliance para informarles acerca del encuentro.

5.3 Cumplimos con las normas y leyes de comercio

Todos los países regulan la forma en la que los productos se exportan e importan a través de las fronteras internacionales. Algunos tipos de productos, software e información no pueden exportarse directa o indirectamente a países específicos. Otros artículos pueden requerir un permiso, licencia, valoración, certificado de usuario final/evaluación de uso final o mantenimiento de registros, y puede ser necesario registrarlos y recibirlos antes de que puedan importarse o exportarse.

La legislación puede prohibir o restringir la exportación, importación o reexportación de productos basándose en factores como el origen, clasificación o potencial de doble uso del producto, o en la identidad del cliente.

Las leyes y normativas sobre comercio y penalización pueden resultar complejas y están en continuo cambio. Si sus responsabilidades de trabajo abarcan la importación, exportación o transferencia de hardware, tecnología, software e información, deberá conocer dichas normativas, así como las políticas y procedimientos aplicables de Linde que cubren su trabajo. Realizar negocios con países embargados o con personas u organizaciones embargadas, pueden ser ilegales o estar sujetos a restricciones. Las violaciones de estas leyes de comercio y sanciones pueden conllevar sanciones graves, incluidas multas y procesamiento civil o penal.

Si le surge alguna duda referente a la exportación o importación (incluido el transporte a mano) de cualquiera de los productos o tecnologías de Linde, póngase en contacto con el Departamento Legal y de Compliance o el equipo de Compliance de normas comerciales.

5.4 Nos comprometemos con los derechos humanos

Reconocemos la humanidad innata de cada persona y tratamos a todos con dignidad y respeto. En apoyo a la protección y al fomento de los [derechos humanos](#) en todo el mundo, Linde se atiene a los principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas, y no tolera ni practica la discriminación, el acoso, las violaciones de privacidad, la esclavitud o servidumbre, el tráfico de personas, el trabajo infantil, las restricciones de libre asociación o las prácticas laborales injustas.

Nos adherimos a estos principios de derechos humanos y esperamos que todas las personas con las que hacemos negocios observen estándares similares.

5.5 Somos una empresa socialmente responsable

La filosofía de **responsabilidad corporativa** de Linde se basa en la visión, los valores y los principios de la empresa: demostrar un comportamiento responsable los unos hacia los otros, nuestras comunidades y nuestro medio ambiente.

Esto significa que nos comprometemos con el desarrollo de tecnologías y productos que combinan los beneficios para los clientes con la sostenibilidad. Fomentamos activamente los proyectos educativos y de investigación relacionados con nuestras áreas de negocio principales, y rendimos cuenta a todas las partes interesadas en cada una de nuestras localidades a nivel mundial.

Como empresa socialmente responsable, Linde fomenta la participación personal de los empleados en el proceso político. No obstante, existen leyes estrictas acerca de cómo las empresas y empleados u otras partes que representan a las empresas pueden participar en la política. Por tanto, usted no podrá participar en ningún tipo de actividad no autorizada de cabildeo (lobbying) ni hacer contribución política alguna, directa o indirecta, a candidatos, oficiales en cargos públicos electos o nombrados, funcionarios gubernamentales o partidos políticos en nombre de Linde.

Tampoco podrá utilizar fondos, propiedad, personal o servicios de la empresa para apoyar a candidatos, oficiales en cargos públicos electos o nombrados, funcionarios gubernamentales o partidos políticos. No podrá participar en actividades políticas de carácter personal durante el tiempo de trabajo en Linde, ni emplear recursos de la empresa con estos fines.

Asimismo, los supervisores no deben coaccionar o presionar a ningún empleado para que apoye a un candidato o partido político.

6. Exención

Toda exención a nuestro Código deberá realizarla la junta directiva.

7. Certificación de integridad empresarial

Documente su compromiso con el respeto de los principios descritos en el presente Código de Integridad Empresarial.

Certifico que he leído y entendido el código de integridad empresarial de Linde y que debo cumplir con estas normas y continuaré haciéndolo.

Nombre en letra de imprenta

Unidad de negocios en letra imprenta

Fecha, Firma

