

Principios en acción

Normas para una conducta ética en J.M. Huber Corporation



Nuestros principios en acción

Un mensaje de Gretchen McClain

La reputación que ha adquirido Huber de ser una institución que hace lo correcto en la forma correcta es el resultado colectivo de las decisiones y acciones individuales de nuestros empleados cada día de trabajo. Los Principios de Huber, que constituyen los cimientos de nuestra cultura, inspiran a los empleados a:



- operar de manera segura y sustentable,
- resolver problemas e innovar,
- comportarse de manera ética, y
- asegurarse de que la empresa continúe siendo una fuerza positiva en el mundo.

A medida que crecemos y nuestra cultura evoluciona, aquello que más valoramos también cambia. Es por eso que en 2024 hemos renovado nuestros Principios. Es la tercera actualización desde que nuestro CEO Mike Huber los presentó en 1987. Estos valores siempre se han alineado con los perdurables ideales de la familia Huber, nuestros accionistas, quienes consideran que es su responsabilidad supervisar su empresa para las generaciones venideras.

Desde nuestra fundación en 1883 por Joseph Maria Huber, la empresa ha buscado hacer negocios con organizaciones que operen de conformidad con las leyes, reglamentos y normas, y que además tengan estándares éticos similares a los nuestros. Estos colaboradores esperan lo mismo de nosotros. Como empresa global que dispone de establecimientos, empleados, clientes, proveedores y otros miembros de la cadena de valor en varias partes del mundo, nuestro código de ética —disponible para el público y basado en Los Principios de Huber— explica a todos la forma en que realizamos nuestros negocios.

Este documento, *Guía para una conducta ética*, tiene el objetivo de ayudar a los empleados a no incurrir en conductas antiéticas, puesto que cada uno de nosotros tiene la responsabilidad personal de mantener y fortalecer la confianza de nuestros colegas, socios comerciales, accionistas y vecinos, además de proteger la buena reputación de Huber. Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto a lo que se podría considerar una conducta inapropiada, es su responsabilidad reportarla de inmediato a su gerente u otro de los canales adecuados que se incluyen en la página "Comparta sus inquietudes" de este documento, como nuestra línea de Huber para temas de ética disponible las 24 horas del día.

Gracias por su compromiso constante de poner en acción nuestros Principios. Al trabajar juntos y usar nuestra *Guía para una conducta ética* a fin de mantener nuestros elevados estándares, Huber continuará siendo un excelente lugar para trabajar con empresas que generan productos innovadores con beneficios sociales, equipos que ejercen un impacto positivo en nuestras comunidades y una organización que deja un legado del cual la familia Huber puede sentirse orgullosa.

Gretchen W. McClain
Presidenta y CEO de J.M. Huber Corporation





Los principios de Huber

Seguridad y Sustentabilidad

Desempeño de categoría mundial en materia de seguridad y medio ambiente

El bienestar es nuestra máxima prioridad. Nada nos importa más que la salud física y mental de nuestra fuerza de trabajo, nuestros clientes y nuestras comunidades. Protegemos al planeta con productos respetuosos del medioambiente y cadenas de suministros sustentables.

Conducta ética

Una identidad empresarial de la que todos podemos estar orgullosos

Una comunicación abierta y honesta es fundamental para nuestro éxito. Nos interesa enterarnos de inquietudes, para poder resolverlas rápidamente en nuestro esfuerzo por operar con una conducta justa y moral del más alto nivel. Nuestra expectativa es que todos los empleados de Huber trabajen con responsabilidad y profesionalismo.

Excelencia

Ventaja competitiva gracias a estrechas relaciones con clientes, innovación y excelencia operacional

Conocer en profundidad a nuestros clientes y colaborar con ellos nos permite desarrollar y comercializar nuevos productos de manera exitosa. Todos los productos se diseñan en beneficio de nuestros clientes y se producen con la más alta calidad en nuestras fábricas. Todos los empleados contribuyen a través de mejores prácticas y el aprendizaje continuo.

Respeto por las Personas

Acogemos y tratamos a todas las personas con honestidad, respeto e integridad

Valoramos la variedad de trasfondos, ideas y opiniones. Creemos que los mejores equipos son los equipos diversos, y que todos merecen una retroalimentación honesta, reconocimiento y oportunidades para crecer. La cultura de Huber promueve para la dignidad y el empoderamiento de los empleados a fin de que alcancen sus metas individuales y grupales.



Comparta sus inquietudes

Huber tiene el compromiso de fomentar un lugar de trabajo que promueva y acoja con satisfacción las opiniones y los comentarios de todos nuestros empleados y otras personas con quienes hacemos negocios. Como parte del equipo de Huber, cada uno de sus miembros comparte la responsabilidad de promover un entorno de trabajo positivo y productivo en el cual todos se sientan seguros, respetados y empoderados para reportar cualquier inquietud potencial sobre asuntos de ética o cualquier otro tema..

Lo animamos a pedir orientación sobre dilemas éticos y comunicar sus

inquietudes. Queremos que usted pueda reportar con tranquilidad cualquier circunstancia en la que crea que se haya violado una ley, una política de la empresa, nuestro código de ética o un principio de Huber.

Por lo general, su supervisor directo será la persona mejor posicionada para resolver estas situaciones con rapidez. Si la persona a quien usted reporte el problema no puede resolverlo o usted no siente suficiente confianza como para comunicárselo a ella, reporte el problema a alguno de los siguientes contactos:

- Otro gerente
- El siguiente nivel de gerencia
- Su representante de Recursos Humanos
- Su encargado de cumplimiento de normas/auditorías
- El equipo de asesoría jurídica de la empresa
- **Línea de Huber para ética** — Se puede presentar informes de forma verbal o por escrito (anónimamente, si usted lo prefiere):
 - EE. UU. y Canadá **(800) 547-9295**
 - Fuera de EE. UU.: El código local para llamar a EE. UU más **(800) 547-9295**
 - <https://secure.ethicspoint.com/>

Una comunicación abierta y honesta es fundamental en nuestro lugar de trabajo. Informar sobre la existencia de una inquietud ayudará a resolver los problemas rápidamente para prevenir que usted, sus colegas, los clientes, la empresa u otras partes interesadas sufran mayores daños. Comunicar sus inquietudes también puede ayudar a identificar oportunidades para mejorar la cultura y el desempeño de Huber.

La empresa **prohíbe a todos sus empleados cualquier acto de represalia u hostilidad** contra cualquier persona que haya comunicado o ayudado a resolver una inquietud relativa a temas de ética..



Código de Ética de J.M. Huber Corporation

La reputación y desempeño empresarial de J.M. Huber Corporation ("Huber") depende de la integridad de las acciones y decisiones individuales de nuestros empleados. La confianza que depositan nuestros clientes, accionistas y comunidades en Huber es un recurso invaluable para nosotros.

El Código de Ética pretende aclarar y hacer hincapié en los requisitos y expectativas que tenemos para los empleados de Huber en todo el mundo en cuanto a sus labores cotidianas. Corresponde a todos los empleados de Huber y a nuestras empresas afiliadas. Huber elige trabajar con socios comerciales éticos y los anima a actuar en consonancia con este Código

SEGURIDAD Y SUSTENTABILIDAD

Más allá del cumplimiento normativo

Huber opera sus instalaciones en total conformidad con las leyes y reglamentaciones locales, estatales y nacionales. Huber obtendrá y seguirá las pautas en todos los permisos y registros medioambientales exigidos para cumplir con las leyes en todo momento, y se mantendrá al tanto de cualquier actualización. El compromiso de Huber con el cuidado del medioambiente y la reducción de nuestro impacto en el planeta va más allá de las expectativas y los requisitos sobre el cumplimiento normativo.

Salud y seguridad

Huber brinda un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados. Los riesgos se valúan constantemente, a fin de tomar medidas de protección que garanticen un ambiente laboral seguro y saludable. Huber mantiene un lugar de trabajo productivo al reducir la exposición de nuestros empleados, visitantes y contratistas a accidentes, lesiones y riesgos sanitarios. La compañía ofrece agua potable para su consumo, iluminación adecuada, controles apropiados de la temperatura, ventilación, sanitarios y equipos de protección personal, así como estaciones de trabajo completamente equipadas. Asimismo, las instalaciones están construidas y se mantienen conforme a las normas establecidas por las leyes y reglamentaciones aplicables.

Planes de emergencia

Huber implementa protocolos de seguridad en cada una de sus ubicaciones, lo que incluye salidas de emergencia, botiquines de primeros auxilios, equipos de detección y extinción de incendios; y brinda capacitaciones integrales para nuestros empleados.



Optimización de recursos

Huber procura adquirir y utilizar materiales para la producción de manera responsable, de modo que no tenga un impacto negativo en el bienestar de las personas, los animales, los ecosistemas, la biodiversidad y otros sistemas vivos. La compañía mide, controla y notifica los niveles de uso del agua y la energía. Además, ha establecido objetivos plurianuales de eficiencia organizacional y de las instalaciones, que se publican anualmente. También incorpora el diseño sustentable —que incluye la eliminación, la reducción y el reciclaje de recursos naturales no renovables— en nuestros procesos y desarrollo de productos.

Biodiversidad

Huber se compromete a proteger la biodiversidad del planeta y a combatir la pérdida de naturaleza en toda nuestra cadena de valor. Debido a que Huber depende de la biodiversidad para obtener materias primas biológicas e innovaciones, comprendemos nuestro impacto en la biodiversidad y apoyamos la adopción de medidas para su conservación a lo largo del ciclo de vida completo de nuestros productos.

Energía renovable

Huber también se propone a reducir nuestra dependencia de recursos naturales no renovables, así como nuestro impacto en el medioambiente, aumentando el porcentaje de utilización de energía de fuentes renovables. La compañía además se compromete a mantener su objetivo sobre la utilización de energía renovable y a publicarlo de forma anual.

Reducción de residuos

Huber busca reducir al mínimo los residuos que se generan a partir de nuestras operaciones mediante procesos de ingeniería, eliminación, reducción, reutilización y reciclaje. Registrará y presentará informes sobre su desempeño en cuanto a emisiones atmosféricas y de carbono, emisiones a cuerpos de agua y desechos de materiales que se originen a partir de nuestras operaciones de fabricación.

Gestión de materiales peligrosos

La compañía se esfuerza por identificar y gestionar los productos químicos y otros materiales que representen un riesgo si se liberan en el medioambiente, y garantiza que dichos materiales se manipulen, trasladen, almacenen, reciclen o reutilicen, y eliminen de manera segura.

CONDUCTA ÉTICA

Política anticorrupción

Huber no tolera ninguna forma de corrupción, extorsión o malversación. Los empleados de Huber jamás deben ofrecer o prometer —directamente o través de intermediarios— una ventaja personal o indebida a fin de obtener o retener negocios u otros beneficios de un tercero, ya sea público o privado.

Política antisoborno

Los empleados de Huber no deben pagar ni aceptar sobornos, organizar o aceptar compensaciones indebidas, ni tomar acciones que infrinjan, o provoquen que nuestros socios comerciales infrinjan, las leyes y reglamentaciones antisoborno aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de los EE.UU. sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Ley Antisoborno del Reino Unido.



Visibilización de los fraudes

Los empleados deben estar en alerta ante la exposición a fraudes externos o internos, y deben informar de inmediato cualquier actividad comercial, financiera o cibernética inusual o sospechosa que provenga de un compañero de trabajo, cliente, proveedor, contratista, intermediarios bancarios u otro tercero. Los empleados son responsables de completar la capacitación requerida acerca del cumplimiento normativo y mantenerse actualizados con las políticas de control interno relativas al fraude. Omitir el registro fiel de cualquier transacción o pago, o bien confundir, alterar, ocultar o manipular registros de cualquier manera puede constituir un fraude y tener consecuencias legales o en la reputación para los empleados y para Huber.

Competencia

Podría ser necesario que los empleados se reúnan con sus colegas de empresas de la competencia. Durante estas reuniones, deben ser cuidadosos al comunicarse con la competencia, y dicha comunicación debe organizarse siempre de manera que se garantice el cumplimiento de las normas relacionadas con la competencia. Los empleados no deben actuar de forma fraudulenta engañando intencionalmente a una persona para ganar una ventaja desleal o ilegal.

Conflictos de interés

Un empleado podría verse enfrentado a un conflicto de interés cuando se encuentra en una situación en la que las lealtades contrapuestas podrían conducirlo a buscar un beneficio para sí mismo, sus amigos o familiares a expensas de Huber. Los empleados de Huber deben identificar, declarar o evitar situaciones en las que sus propios intereses o los de sus familiares o amigos puedan entrar en conflicto con lo que resulte mejor para la compañía.

Regalos y cortesías empresariales

Huber se compromete a competir exclusivamente conforme a los méritos de nuestros productos y servicios. Los empleados deben evitar toda acción que genere la impresión de que se ha buscado o se ha dado un trato a favor de entidades externas por parte de Huber, o que se ha recibido dicho trato, a cambio de cortesías empresariales personales. Las cortesías empresariales incluyen regalos, gratificaciones, comidas, refrigerios, entretenimientos u otros beneficios brindados a personas o empresas con quien Huber realiza o podría realizar negocios, o recibidos por parte de estas. Huber no entregará ni aceptará cortesías empresariales que constituyan —o que, mediante fundamentos razonables, pueda interpretarse que constituyen— un incentivo comercial desleal que infrinja las leyes, reglamentaciones y políticas de Huber o nuestros clientes, o que pueda causar vergüenza o perjudicar la reputación de Huber.

Propiedad intelectual

Los derechos sobre la propiedad intelectual de Huber (nuestras marcas comerciales, logotipos, propiedad con derechos de autor, secretos comerciales, conocimientos técnicos y patentes) son algunos de nuestros bienes más valiosos. Su uso no autorizado puede derivar en la pérdida grave o total de su valor. Los empleados deben respetar todas las leyes sobre derechos de autor y propiedad intelectual: leyes que rigen el uso legítimo de la propiedad protegida por derechos de autor, marcas comerciales y otra propiedad intelectual. Los empleados actuales y antiguos de la compañía así como terceros deben informar toda violación real o potencial de las marcas comerciales, logotipos u otra propiedad intelectual al Departamento Jurídico de Huber.



Del mismo modo, los empleados deben respetar los derechos ajenos sobre la propiedad intelectual. El uso indebido de la propiedad intelectual de un tercero podría exponer a Huber y al empleado a multas o sanciones penales o civiles. Los empleados deben contar con la debida aprobación y acuerdos de confidencialidad por parte del Departamento Jurídico de Huber antes de solicitar, aceptar o utilizar información patentada de carácter no público de personas ajenas a la compañía, o de permitir que estas utilicen o accedan a la información patentada de Huber.

Bienes de Huber

Los bienes de Huber solo se deben utilizar para fines comerciales de Huber. No pueden utilizarse para fines de competencia ni de ninguna otra manera inapropiada que pueda provocar un perjuicio para Huber. Los bienes de Huber no pueden utilizarse para el propio provecho del empleado, sus familiares o amigos. Los equipos que proporciona Huber a los empleados continúan siendo propiedad de Huber y deben recibir los cuidados correspondientes.

Confidencialidad

Las comunicaciones de Huber deben ser abiertas, correctas, transparentes y accesibles, y deben cumplir los requisitos legales y las normas de confidencialidad comercial. De conformidad con la política de protección de la información de la compañía, los empleados de Huber deben proteger la información de carácter no público sobre el estado financiero, las operaciones, los clientes o proveedores de la compañía, para que no sea utilizada ni divulgada sin autorización. Los empleados de Huber deben proteger dicha información de su uso o divulgación no autorizados de conformidad con las políticas de confidencialidad de la compañía.

Notificación de posibles conductas ilegales o poco éticas

Alentamos a nuestros empleados a notificar de manera oportuna, de buena fe y de conformidad con el presente Código, toda sospecha de violación basada en fundamentos razonables que se relacione con: el presente código; asuntos de contabilidad, controles internos de contabilidad y auditorías; fraude postal, bancario o por medios electrónicos; obligaciones fiduciarias que surjan de conformidad con una ley federal o estatal; o cualquier otra ley, reglamento o norma. Todo acto de represalia debido a la realización de una denuncia se considera una violación del presente Código y no será tolerado.

EXCELENCIA

Responsabilidad sobre nuestros productos

El éxito de Huber depende de la calidad y seguridad de los productos que proveemos a nuestros valiosos clientes en todo el mundo. Huber fabrica y brinda productos, ingredientes y soluciones de la más alta calidad a sus clientes, y lo hace conforme a todas las especificaciones de productos aplicables, y las normas reglamentarias y de seguridad de los productos.

Inversiones de capital sostenibles

La estrategia de sostenibilidad de Huber se centra en un enfoque de Triple Impacto, que se basa en considerar de forma equilibrada a las Personas, el Planeta y las Ganancias al momento de tomar decisiones comerciales. Por ello, las inversiones de capital se orientan preferentemente a proyectos con beneficios de Triple Impacto. Los objetivos relacionados con el uso sostenible de capitales se establecen e informan de manera anual.



Cadena de suministro sostenible

Huber establece relaciones con proveedores responsables para con la sociedad y el medioambiente. Huber exige que sus proveedores de mercancías y servicios tomen en cuenta todos los aspectos éticos, laborales, energéticos, medioambientales y relacionados con los derechos humanos en sus actividades comerciales.

Derechos sobre el terreno

Huber nunca operará sobre terrenos en los que no tenemos el derecho legal de operar. La compañía respeta las comunidades en las que trabajamos, y los derechos de los dueños de las tierras y los pueblos indígenas. Huber trabaja en armonía con las comunidades y sin violar los derechos sobre el terreno donde operamos.

RESPECTO POR LAS PERSONAS

Derechos humanos

Huber respalda y respeta la protección de los derechos humanos mundialmente reconocidos. La compañía se asegurará de que todos los empleados reciban un trato humano y digno, y que nunca sufran maltratos físicos ni mentales, así como ninguna otra forma de abuso.

Trabajo infantil

Huber no usa, apoya ni se beneficia del trabajo infantil. Huber acata las disposiciones sobre la edad mínima de las leyes y reglamentaciones aplicables.

Trabajo forzado

Huber no usa, apoya ni se beneficia de ninguna forma de trabajo forzado. La compañía prohíbe el abuso físico de empleados así como el uso de todas las formas de trabajo forzado, lo que incluye trabajo penitenciario, trabajo con contrato de cumplimiento forzoso, trabajo en régimen de servidumbre, trabajo militar, y todas las formas de trabajo esclavo y esclavitud moderna.

Tráfico de personas

Huber condena todo acto relacionado con la captura, el secuestro, el transporte, el ocultamiento, el traslado, la venta o la recepción de personas dentro de las fronteras nacionales o a través de las fronteras internacionales mediante la fuerza, la coerción, el fraude o el engaño. Huber espera que todos los empleados estén atentos y denuncien cualquier caso de esclavitud o tráfico de personas del que tomen conocimiento al Departamento Jurídico de Huber.

Libertad de asociación

Huber respeta el derecho de sus empleados a adherirse o no adherirse a un sindicato, o a formar un sindicato, sin temor a sufrir represalias, intimidación u hostigamiento. Cuando los empleados están representados por un sindicato reconocido por la ley, Huber se esfuerza por establecer un diálogo constructivo con sus representantes libremente elegidos y hacer negociaciones con ellos de buena fe.

Actividad política

Huber reconoce el derecho personal de nuestros empleados a participar en actividades políticas. Los empleados de Huber pueden apoyar u oponerse públicamente a cualquier partido, candidato o causa política de su elección a título personal, siempre que dicho empleado no represente su apoyo u oposición como si fuera el de Huber, ni utilice materiales o bienes de Huber en el proceso.



Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

Huber sentará un precedente para una cultura que respeta la dignidad de todas las personas, inspira un sentimiento de pertenencia y promueve el acceso equitativo a las oportunidades. Nuestro compromiso contribuye a la formación de una empresa próspera, innovadora y de alto rendimiento; tiene un impacto positivo sobre nuestras comunidades a nivel global; refuerza el legado de Huber para las generaciones futuras; y crea un entorno de trabajo acogedor e inclusivo para todos los empleados.

Cada empleado de Huber debe recibir oportunidades profesionales y de desarrollo justas y equitativas, independientemente de su género, identidad o expresión de género, etnia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, asociación a un sindicato, contexto social, condición de veterano, estado de salud o responsabilidades familiares. La selección de personal, la contratación, la colocación en un puesto, las capacitaciones, las remuneraciones y las promociones deben basarse en los títulos académicos, el desempeño, las destrezas y la experiencia del empleado.

Política contra el hostigamiento y la discriminación

Huber trata a los empleados con dignidad, respeto e integridad. No debe ocurrir ningún caso de discriminación, hostigamiento, acoso o amenazas en el entorno laboral. Huber nunca discriminará a un empleado por motivo de género, identidad o expresión de género, etnia, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, asociación a un sindicato, contexto social, condición de veterano, estado de salud o responsabilidades familiares. Se prohíbe toda exclusión o preferencia en el entorno laboral que se haga sobre esas bases, lo que se traduce como falta de igualdad. Huber contratará empleados y trabajadores temporales solo con base en las competencias relacionadas con el trabajo de cada persona. La compañía brindará un trato justo a todos los empleados y creará un entorno de trabajo sin coerción mental ni física. Todo acto que cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo está terminantemente prohibido.

Horario laboral y salarios

Los empleados de Huber reciben salarios y beneficios competitivos que cumplen con las leyes locales y nacionales, así como con los convenios colectivos vinculantes, incluidos los relativos a las horas extraordinarias y otros acuerdos sobre pagos complementarios. Huber ofrece a sus empleados oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades, y proporciona posibilidades de promoción cuando sea factible. Además, cumple con todas las leyes aplicables y normas industriales obligatorias, incluidas, entre otras, las relativas a horarios laborales y horas extraordinarias, pausas, períodos de descanso, días festivos, licencias médicas, licencias por enfermedad y licencias por paternidad/maternidad. En la medida en que un empleado tenga un contrato de empleo, Huber cumple plenamente con los términos de dicho acuerdo.

Selección equitativa de personal

Huber no cobrará de manera directa o indirecta, en su totalidad ni en forma parcial, ninguna tarifa ni costo a los solicitantes y trabajadores por los servicios directamente relacionados con la asignación temporal o la colocación permanente en un puesto. Las prácticas de selección y colocación se basarán en los méritos, y no serán discriminatorias de ningún modo. Los términos de contratación, lo que incluye la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales, las tarifas de pago, los acuerdos salariales y los horarios laborales, se expresarán con transparencia y en un lenguaje comprensible. El consentimiento de los trabajadores debe obtenerse sin coerción.



Protección de la información y privacidad de datos personales

Huber respeta la privacidad de los empleados y trata los datos personales de forma confidencial y en consonancia con las leyes y reglamentaciones aplicables. Huber cumplirá con las leyes y reglamentaciones sobre privacidad y seguridad de la información cuando se colecte, almacene, procese, transmita y comparta información personal. La compañía cuenta con un sistema de seguridad de la información establecido para proteger nuestros datos e información, y la información de nuestros clientes y empleados, para que no sean divulgados, modificados, destruidos ni utilizados para ningún fin ilegítimo.

Prácticas de empleo

Huber solo contratará trabajadores que estén legalmente autorizados a trabajar en sus instalaciones. Huber es responsable de validar la elegibilidad de los empleados para trabajar mediante la documentación adecuada. Todo el trabajo es de carácter voluntario, y los trabajadores tienen la libertad de abandonar su empleo o rescindir su contrato laboral en cualquier momento. Huber no retendrá ni denegará el acceso a los documentos de identificación del empleado, como documentos de identidad, pasaportes y permisos de trabajo emitidos por el gobierno a menos que las leyes exijan lo contrario.

Consumo de sustancias intoxicantes

Huber protege la salud, el bienestar y la seguridad de sus empleados, contratistas, visitantes y el público en general. Por ello, la compañía administra pruebas para determinar el consumo de sustancias tóxicas conforme a nuestra política sobre el consumo de alcohol y drogas y de conformidad con las leyes de las jurisdicciones en las que operamos. Asimismo, Huber pone a disposición de todos los empleados actuales un programa de divulgación confidencial y voluntaria para brindarles una oportunidad de recibir asesoramiento y rehabilitación cuando corresponda y en el marco de los lineamientos de la política.

Desarrollo y capacitación del empleado

En Huber, consideramos que proteger y cultivar nuestro capital humano es una de nuestras máximas responsabilidades, para asegurar que las personas tengan las destrezas adecuadas y estén capacitadas para desempeñarse de la mejor manera posible. Invertimos en plataformas de aprendizaje que permiten que los empleados accedan con facilidad a oportunidades de capacitación y desarrollo. Hemos implementado un plan de revisión y sucesión del talento en toda la organización para facilitar la visibilidad del talento a los altos directivos de toda la empresa. Contamos con un programa de desarrollo del liderazgo patrocinado por el CEO de la compañía que reúne a la futura generación de líderes de todo el mundo. Las empresas de cartera también brindan programas de desarrollo de liderazgo orientadas a sus necesidades.

En términos generales, el desarrollo también se logra mediante la capacitación en el trabajo, que los empleados reciben desde el proceso de inducción y a lo largo de toda su carrera en Huber. Nuestro Grupo de Recursos para Empleados facilita el desarrollo de habilidades de liderazgo de equipos, al brindar oportunidades de liderazgo voluntario y talleres sobre diversos temas profesionales.



Comunidades locales

Para Huber, la filantropía corporativa y el compromiso con la comunidad tienen un papel importante a la hora de demostrar lo que significa ser un buen ciudadano corporativo. En toda nuestra organización, nos comprometemos a retribuir a las comunidades en las que operamos a través de donaciones caritativas, nuestro apoyo a iniciativas locales y la demostración de nuestro compromiso para con los empleados de Huber y las comunidades en las que viven y trabajan. Las contribuciones de la compañía están en consonancia con nuestros Principios y mejoran la buena reputación de Huber mediante iniciativas locales, nacionales e internacionales en las áreas de viviendas asequibles, educación y bienestar, y medioambiente, y en relación con la asistencia y recuperación en caso de desastres naturales.

GENERAL

Los empleados de Huber deben cumplir con todas las leyes aplicables. Si existieran incompatibilidades entre las disposiciones del Código de Ética y las leyes, prevalecerán las leyes y reglamentaciones aplicables.

El Código de Ética es un documento general pero no exhaustivo. Las políticas de Huber brindan más orientación y especificidad. Cada empleado es personalmente responsable de comprender el presente Código y las políticas de Huber, y de actuar de conformidad con los mismos. El Código de Ética se encuentra disponible en la intranet y el sitio web de Huber. Todos los supervisores son responsables de garantizar que sus empleados estén familiarizados con el Código.

Se espera que los empleados u otras partes interesadas que sospechen que se ha infringido el Código de Ética notifiquen esta inquietud al Departamento Jurídico de Huber. También se alienta a los empleados a que busquen orientación sobre dilemas éticos y que comuniquen sus inquietudes a sus supervisores u otro gerente, a su representante de Recursos Humanos, o a un responsable jurídico, del cumplimiento normativo o de auditorías de Huber. Los empleados también tienen la opción de utilizar el Programa de la línea sobre asuntos éticos de Huber, así como el Cuestionario sobre ética anual. Huber no tolerará ningún tipo de represalia contra las personas que realicen denuncias de buena fe.

