Orientación de nuestras elecciones para tener éxito

El Código de conducta empresarial de Glatfelter

GLATFELTER

Índice

MENSAJES INTRODUCTORIOS | 1

Un mensaje del director ejecutivo 1

Un mensaje del director de Cumplimiento 2

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES | 3

ORIENTACIÓN DE NUESTRAS ELECCIONES PARA TENER ÉXITO | 4

A quién aplica el Código 4

Qué cubre el Código 4

Conflictos con las leyes locales y las exenciones del Código 4

Hablar 5

Cuándo hablar 5

Cómo hablar 5

Participación en investigaciones, auditorías y litigaciones 5

Prohibición de las represalias 6

INTEGRIDAD | 7

Conflictos de intereses 7

Por qué son importantes los conflictos 7

Cómo lidiar con posibles conflictos 7

Obsequios y propinas 8

Dar obsequios 8

Recibir obsequios 8

Comidas y eventos de entretenimiento 8

Funcionarios o empleados gubernamentales 8

Lucha contra la corrupción 9

Hacer negocios a nivel mundial 10

Redes sociales 10

DISCIPLINA FINANCIERA | 11

Protección de los activos de la compañía 11

Exactitud de los registros de la compañía 11

Protección de la información confidencial y secretos comerciales 11

Información privilegiada 12

Creación de activos de la compañía 12

Respetar los derechos de los demás 13

Software 13

Seguridad de la información — Sistemas de la compañía 13

Antimonopolio y competencia 14

Cumplimiento de las leyes de competencia 14

Asociaciones comerciales y eventos de la industria 14

Controles comerciales 14

Controles de exportación 15

Sanciones y embargos 15

Boicots 15

RESPETO MUTUO | 16

Diversidad e igualdad de oportunidades laborales 16

Acoso e intimidación 17

Cómo manejamos el acoso, la intimidación y las conductas inapropiadas 18

Privacidad de los datos 18

Seguridad y salud de los empleados 18

Lugar de trabajo libre de drogas y alcohol 19

Promoción y distribución de materiales en el lugar de trabajo 19

ENFOQUE EN EL CLIENTE | 20

Calidad y seguridad del producto 20

Mercadotecnia honesto y ético 20

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL | 21

RESPONSABILIDAD SOCIAL | 22

Derechos humanos 22

Trabajo infantil y trabajo forzado 22

Contribuciones políticas y expresiones públicas 22

Apoyo a nuestras comunidades 23

UNA GUÍA BREVE PARA TOMAR DECISIONES EFECTIVAS QUE NOS LLEVEN AL ÉXITO | 24

RECONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL 25

CÓMO HABLAR 26

GLATFELTER

Un mensaje del director ejecutivo

Creo firmemente que un componente esencial para el éxito de nuestro negocio son las PERSONAS de Glatfelter. Las PERSONAS de Glatfelter, en tanto líder mundial de nuestra industria, nos respetamos mutuamente, respetamos nuestro negocio y a nuestros socios comerciales y hemos tenido éxito en conseguir una reputación estelar como una compañía de alta integridad durante más de 150 años. Este es un logro notable del que todos deberíamos estar muy orgullosos y sentir la obligación de preservar y fortalecer en el futuro.

Nuestros Valores Fundamentales siempre han sido y seguirán siendo el pilar de nuestro negocio, ya que orientan nuestras elecciones y posibilitan nuestro éxito. Cuando actuamos con integridad, mantenemos la disciplina financiera, mostramos respeto mutuo, mantenemos un enfoque en el cliente, demostramos responsabilidad ambiental y practicamos la responsabilidad social, damos grandes pasos hacia el cumplimiento de nuestra visión de convertirnos en el proveedor global de referencia en papeles especiales y productos diseñados a base de fibra.

Este código de conducta empresarial revisado es una declaración actualizada de nuestra identidad. *Orientar nuestras elecciones para tener éxito* describe lo que representamos como compañía y conecta nuestros Valores Fundamentales con muchos de los problemas más importantes que enfrentamos. Proporciona orientación sobre cómo comportarnos al representar a nuestra compañía y cómo servimos a nuestros clientes, socios comerciales y las comunidades donde trabajamos y vivimos. También esperamos que nuestros socios comerciales y aquellos que actúan en nombre de Glatfelter se comporten de acuerdo con este Código.
Gracias por su continuo compromiso con gestionar nuestro negocio de acuerdo con nuestros Valores Fundamentales. El cumplimiento de este Código nos llevará a todos, y a Glatfelter, hacia el éxito futuro y garantizará la sostenibilidad de Glatfelter.

Dante C. Parrini
Presidente y CEO

Les pido a todas las PERSONAS de Glatfelter que vivan y trabajen de acuerdo con nuestros Valores Fundamentales de integridad, disciplina financiera, respeto mutuo, enfoque en el cliente, responsabilidad con el medioambiente y responsabilidad social.

GLATFELTER

Un mensaje del director de Cumplimiento

Uno de los aspectos más importantes de *Orientación de nuestras elecciones* para tener éxito es nuestro esfuerzo por ser específicos sobre cómo se conecta cada uno de nuestros Valores Fundamentales con las disposiciones más críticas del Código.

Estamos orgullosos de la larga trayectoria de Glatfelter y de la visión estratégica, la innovación y la experiencia que han convertido a Glatfelter en un líder mundial. Nuestros logros, así como nuestras perspectivas, se basan no solo en lo que hemos hecho, sino en cómo lo hemos hecho. Las decisiones que tomamos y por qué las tomamos son clave para nuestro éxito continuo. Por eso el título de esta nueva edición de nuestro Código de conducta empresarial es *Orientación de nuestras elecciones para tener éxito*.

Esta edición de nuestro Código ofrece muchas características nuevas. Incluye definiciones y explicaciones para una mejor comprensión. Hemos aclarado nuestro compromiso con los derechos humanos y otras áreas importantes.

También esperamos que esta nueva edición sea más sencilla de utilizar y de leer.

Uno de los aspectos más importantes de *Orientación de nuestras elecciones para tener éxito* es nuestro esfuerzo por ser específicos acerca de cómo se conecta

cada uno de nuestros Valores Fundamentales con las disposiciones más críticas del Código. Si bien el Código ha evolucionado, nuestros Valores Fundamentales siguen siendo los mismos.

Integrado a nuestros Valores Fundamentales está nuestro compromiso con el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables

donde sea que estemos. Si tienen alguna pregunta sobre el Código o sobre las leyes aplicables a su puesto, háganmelo saber a mí o a sus gerentes.

Expresarse —ya sea mediante preguntas al Departamento Jurídico sobre el Código o sobre cualquier otra cosa; hablando con su supervisor sobre un producto, proceso o idea; conversando

con alguien de Recursos Humanos; o utilizando nuestra línea de ayuda confidencial de integridad— es una parte constitutiva de las PERSONAS de Glatfelter. Expresarnos es una de las fuentes de nuestra fortaleza, que garantiza el progreso y la innovación continuos. Expresar nuestras preocupaciones es una manera de mostrar nuestra integridad.

Sobre todo, esperamos que esta nueva edición del Código les sea útil, que les ayude a tomar decisiones que los lleven hacia el éxito personal en Glatfelter y a nuestro éxito colectivo, mientras día a día crecemos sobre sobre los logros alcanzados y nos acercamos a nuestra visión.

Jill L. Urey
Asesora jurídica adjunta
y directora de Cumplimiento

Nuestros Valores Fundamentales

están en el corazón de todo lo que hacemos. Son la base de este Código y guían nuestras elecciones. Tomar decisiones basadas en nuestros Valores Fundamentales es lo que nos hace quienes somos como compañía.

Integridad

Actuamos de manera ética y responsable en todos nuestros esfuerzos comerciales en todo momento.

Disciplina financiera

Somos responsables de la gestión prudente de los recursos que se nos confían y de la generación de valor económico para todos los constituyentes.

Respeto mutuo

Nos tratamos con honestidad y respeto. Reconocemos que lo que tenemos y lo que lograremos es a través del esfuerzo de nuestros empleados. Nos esforzaremos por brindarles desafíos gratificantes y oportunidades para avanzar.

Enfoque en el cliente

Estamos dedicados a comprender y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y ayudarlos a lograr sus objetivos comerciales.

Responsabilidad ambiental

Empoderamos a los empleados para asumir la responsabilidad personal de los problemas ambientales que surjan en el trabajo. Nos esforzamos por prevenir la contaminación mediante el uso de recursos naturales de manera eficiente, la reducción de los desechos, el fomento del reciclaje y la reutilización y la reducción de los impactos ambientales adversos relacionados con nuestras operaciones, todo con el objetivo de fomentar la sostenibilidad ambiental en todo el mundo para el beneficio de las generaciones futuras.

Responsabilidad social

Reconocemos nuestra responsabilidad de contribuir a la mejora de las comunidades en las que operamos y del mundo en el que vivimos.

Orientación de nuestras elecciones para tener éxito

Nuestro éxito depende de continuar con la toma de decisiones de Glatfelter basada en principios y valores con más de 150 años de trayectoria. Este Código de conducta empresarial conecta nuestros Valores Fundamentales con las decisiones que tomamos y asegura que llevemos a cabo nuestro negocio de forma legal, ética y responsable.

Este Código es un sistema de principios que estamos comprometidos a respetar en todos los lugares donde operamos y en todo lo que hacemos.

Qué es el Código:

- Una explicación de nuestros Valores Fundamentales y cómo se aplican a nuestro negocio.
- Una declaración pública de quiénes somos, qué representamos y cómo nos comprometemos unos con otros.
- Una referencia central para la toma de decisiones diaria.
- Una forma de ayudar a encontrar y seguir las políticas y procedimientos de Glatfelter.

A quién aplica el Código

El Código aplica a todas las PERSONAS de Glatfelter, incluidos todos los empleados, contratistas, trabajadores temporales, consultores, funcionarios, directores y agentes. Esperamos que las empresas y personas ajenas a Glatfelter con las que trabajamos también cumplan con estos estándares.

Qué cubre el código

Este Código es una base sobre la que podemos construir, no un conjunto detallado de reglas. Abarca muchos temas y define nuestros principios y cómo se relacionan con las decisiones que tomamos. El Código no pretende cubrir todas las situaciones que puedan surgir, sino que, más bien, proporciona herramientas y orientación para ayudarnos a tomar decisiones basadas en valores todos los días (consulte también «Una breve guía para tomar decisiones efectivas para tener éxito» más adelante en el Código, página 24).

La compañía puede cambiar y enmendar el Código, según lo considere apropiado, de vez en cuando y a su criterio exclusivo. Cualquiera de estos cambios se realizará con una actualización oficial del Código.

Conflictos con las leyes locales y las exenciones del código

Actuar con integridad comienza por cumplir todas las leyes y regulaciones aplicables, en todos los lugares donde hacemos negocios y en todo momento. Nuestro Código y nuestros Valores Fundamentales nos exigen hacer más. Debido a que se aplican diferentes leyes y regulaciones en los diferentes lugares donde trabajamos, y debido a que cambian de vez en cuando, una disposición del Código puede entrar en conflicto con una ley o regulación aplicable. En esa situación, cumplimos con la ley.

Si cree que existe un conflicto entre el Código y cualquier ley aplicable, o si cree por cualquier otro motivo que la aplicación de una disposición del Código exactamente como está escrita puede no ser lo correcto, comuníquese con el Departamento de Legal o el director de Cumplimiento. El director de Cumplimiento y el director ejecutivo son los únicos empleados de Glatfelter autorizados para aprobar una exención de cualquier parte de este Código.

Cualquier pregunta sobre el contenido del Código o políticas particulares puede dirigirse a un gerente local de Recursos Humanos, el Departamento de Legal o el director de Cumplimiento.

Hablar

Las PERSONAS de Glatfelter se pronuncian siempre que descubren una situación que podría violar la ley, nuestros Valores Fundamentales o este Código.

Cuándo hablar

Hable con prontitud si:

- se entera de situaciones que pueden poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en las instalaciones de Glatfelter o en las comunidades donde operamos.
- cree de buena fe que situaciones relacionadas con el trabajo son ilegales o violan nuestros Valores Fundamentales, este Código o cualquier política de Glatfelter.

También se le anima a expresar sus preguntas, sugerencias, inquietudes o ideas para implementar mejoras.

Cómo hablar

Dialogar con su supervisor es un buen punto de partida. Mostrar respeto mutuo incluye hablar directa y abiertamente con las personas que nos informan y con las personas a las que informamos. Si no se siente cómodo hablando con su supervisor, utilice las opciones de informes que se enumeran a continuación. Glatfelter investigará de forma rápida, objetiva y exhaustiva todos los informes y tomará las medidas necesarias para corregir la situación según corresponda. Puede comunicarse con cualquiera de los siguientes:

- Su (o cualquier) gerente o supervisor
- Cualquier líder sénior del Departamento de Recursos Humanos
- El Departamento de Legal
- El director de Cumplimiento por teléfono al +01 717-225-2066 (desde fuera de los EE. UU., marque el código de país correspondiente) o por correo electrónico a GeneralCounsel@glatfelter.com
- El presidente del Comité de Auditoría de la Junta Directiva por correo electrónico a Audit_Committee_Chair@glatfelter.com
- La línea de ayuda de integridad (ver contraportada)

Los empleados cubiertos por un contrato laboral pueden tener canales y procedimientos diferentes o adicionales para expresar sus inquietudes. Glatfelter cumplirá con esos acuerdos y con todas las leyes locales con respecto a la recepción de informes, la realización de investigaciones y la resolución de violaciones.

Participar en investigaciones, auditorías y litigaciones

En ocasiones, es posible que se le solicite que proporcione información al personal de Glatfelter, auditores externos o representantes gubernamentales que estén realizando una investigación o auditoría. O puede recibir un aviso del Departamento de Legal pidiéndole que ubique y conserve registros electrónicos o impresos. En cada una de estas situaciones, se requiere que actúe con integridad y coopere plena y honestamente. Nadie puede alterar, eliminar, destruir u ocultar documentos relacionados con el trabajo, correos electrónicos o cualquier otro tipo de registros o datos relacionados con una auditoría, investigación o demanda.

Comuníquese con el Departamento de Legal si tiene alguna pregunta sobre qué hacer, qué conservar o descartar, o si debe hablar con un auditor, regulador o investigador.

Busque el consejo del Departamento de Legal antes de responder a una solicitud no rutinaria de información dirigida a Glatfelter por parte de un gobierno o agencia reguladora. Solo el CEO, el director corporativo de Recursos Humanos o el Departamento de Legal pueden responder a tales solicitudes en nombre de Glatfelter. Todas las solicitudes escritas o electrónicas dirigidas a Glatfelter deben enviarse al Departamento de Legal de inmediato (no más de 48 horas después de su recepción). Solicite amablemente las credenciales de los agentes gubernamentales o reguladores que visiten el lugar de trabajo, o de toda persona que intente entregar documentos legales o citaciones a Glatfelter o a un empleado y pídales que esperen hasta que pueda comunicarse con el Departamento de Legal para obtener más instrucciones.

Algunos ejemplos de posibles represalias:

- Ser despedido, degradado o reasignado sin una buena razón.
- Que se le niegue una promoción u otra oportunidad.
- Estar sujeto a estándares de conducta o desempeño diferentes a los de otros.
- Ser intimidado o condenado al ostracismo por la dirección o con el consentimiento de esta.

Prohibición de las represalias

Cuando las PERSONAS de Glatfelter expresan su opinión, lo hacen como empleados preocupados que merecen nuestro respeto y gratitud.

No toleramos ninguna forma de represalia contra una persona que denuncie una conducta o actividad que cree que infringe este Código, participa en una investigación o presenta una queja de cualquier tipo de buena fe. Prohibimos la toma de represalias, ya sea cuando el empleado informa, participa o presenta una declaración internamente a través de los canales de Glatfelter o externamente a través de una agencia o sistema gubernamental.

Nuestros Valores Fundamentales de respeto mutuo e integridad nos orientan a hablar por nosotros mismos y por los demás. Si se toman represalias contra usted, infórmelo. Infórmelo de inmediato por medio de las opciones de informe enumeradas anteriormente.

Otras referencias: Política y procedimientos de denuncia de irregularidades

Integridad

Actuamos de manera ética y responsable en todos nuestros esfuerzos comerciales en todo momento.

Conflictos de interés

La integridad requiere tomar decisiones relacionadas con el trabajo que sean para el mayor beneficio de Glatfelter. No debemos permitir que las consideraciones personales influyan en nuestras decisiones comerciales o nos hagan actuar en contra de los mejores intereses de la compañía. Un conflicto de intereses ocurre cuando nuestros intereses personales, comerciales o de inversión entran en conflicto con los intereses de la compañía y nos impiden tomar decisiones objetivamente o interfieren con nuestra lealtad hacia la compañía.

Por qué importan los conflictos

Cuando todos trabajamos juntos, todos triunfamos. Cuando uno de nosotros toma decisiones por otra razón, el éxito se vuelve más difícil.

Incluso la *apariencia* de un conflicto de intereses puede ser perjudicial. Por ejemplo, no queremos que un empleado sea supervisado por un amigo cercano, porque aunque esté haciendo un gran trabajo, es probable que otros empleados sientan que está recibiendo un trato especial o injusto. De manera similar, si un proveedor potencial cree que un llamado a licitación de Glatfelter favorece a un proveedor de la competencia debido a una relación personal, es posible que nunca consigamos la mejor oferta del proveedor potencial.

No todos los posibles conflictos de intereses son inaceptables. Por ejemplo, si bien no está permitido ser propietario o estar activo en un negocio competitivo, poseer una pequeña cantidad de acciones en otra compañía que cotiza en bolsa en nuestra industria generalmente no es un problema.

Cómo lidiar con posibles conflictos

Sea cual sea la situación, debe revelar todo posible conflicto apenas surja. Puede revelar cualquier conflicto potencial a su supervisor inmediato, a Recursos Humanos, al Departamento de Legales o al director de Cumplimiento. En algunos casos, la divulgación por sí sola no resuelve el conflicto y es posible que sea necesario tomar otras medidas.

Los conflictos pueden tener graves consecuencias. Su divulgación *y* la respuesta de la compañía deben ser completas, claras y por escrito.

Otras referencias: Política de conflictos de intereses

Un conflicto de intereses puede surgir de muchas maneras diferentes:

- Trabajar o ser dueño de una parte de una compañía que compite con Glatfelter de alguna manera significativa, o que es cliente o proveedor de Glatfelter.
- Tener un segundo trabajo que requiere tanto tiempo o dedicación que no le permite darle a Glatfelter sus mejores esfuerzos.
- Contratar, promover o tomar decisiones laborales sobre un familiar o un amigo cercano.
- Hacer negocios en nombre de Glatfelter con cualquier compañía que emplee a un familiar o un amigo cercano, o sea propiedad, incluso en parte, de esa persona.

Obsequios aceptables:

- debe estar dentro de los límites de valor de la política;
- debe ser legal;
- no puede ser efectivo, cheque o tarjetas regalo; y
- no debe tener el potencial de influir en una decisión empresarial.

Obsequios y propinas

Dar y recibir obsequios, comidas y eventos de entretenimiento es una parte pequeña pero habitual de cómo desarrollamos y mantenemos relaciones comerciales, pero no deberían afectar, ni parecer afectar, nuestra toma de decisiones imparcial o las decisiones de nuestros socios comerciales.

Dar obsequios

Los obsequios entregados en el curso de una relación comercial que cumplan con los estándares aceptables de obsequios generalmente están permitidos, particularmente si están marcados de manera prominente con un logotipo de Glatfelter. Las circunstancias en las que se da el obsequio también son importantes. Por ejemplo, un obsequio otorgado públicamente a un cliente de muchos años no es lo mismo que un obsequio otorgado en forma privada a un cliente potencial mientras hay una licitación pendiente. Antes de ofrecer un obsequio, también considere si recibirlo sería permisible y apropiado a la luz de las costumbres locales y las políticas del empleador del destinatario.

Si no está seguro de si un obsequio es apropiado, comuníquese con el Departamento de Legal, el director corporativo de Recursos Humanos o el director de Cumplimiento para obtener orientación.

Recibir obsequios

Es aceptable recibir, pero no solicitar, un obsequio ocasional de un proveedor o cliente. Se aplican los mismos estándares aceptables de obsequios. Pueden surgir ocasiones en las que rechazar un obsequio de un valor superior al nominal sería vergonzoso para la persona que obsequia o una violación de las reglas de etiqueta comercial. En estos casos, está permitido aceptar el obsequio, pero solo en nombre de Glatfelter. Si esto ocurre, informe la aceptación del obsequio y entréguelo a su supervisor para que la compañía lo disponga finalmente.

Comidas y eventos de entretenimiento

Otra forma en la que fomentamos las relaciones laborales sólidas es compartiendo comidas y eventos de entretenimiento apropiados con nuestros socios comerciales. Las comidas y los eventos de entretenimiento que compartimos deben ser legales, no lujosos ni excesivos, y deben estar relacionados con reuniones o eventos de negocios legítimos.

La integridad y la disciplina financiera son nuestras guías al tomar decisiones sobre obsequios, comidas y eventos de entretenimiento. Debido a que estas opciones a menudo son difíciles y están sujetas a escrutinio, es fundamental mantener registros completos y precisos de todos los obsequios otorgados o recibidos, especialmente si así lo exigen las leyes locales.

Funcionarios o empleados gubernamentales

Cuando se trata de funcionarios gubernamentales, incluso los obsequios que son objetos simbólicos o artículos promocionales (como calendarios o bolígrafos) requieren la aprobación previa del Departamento de Legal, el director corporativo de Recursos Humanos o el director de Cumplimiento. Las PERSONAS de Glatfelter no ofrecen ni entregan objetos de valor a funcionarios gubernamentales en ningún lugar del mundo para influir en sus decisiones o asegurar algún tipo de ventaja para el negocio. Tampoco permitimos que otras personas, como agentes, consultores o socios comerciales, lo hagan en nuestro nombre. Incluso un pequeño obsequio a un funcionario del gobierno puede considerarse un soborno ilegal.

Informe de inmediato al Departamento de Legal, al director corporativo de Recursos Humanos o al director de Cumplimiento si tiene alguna pregunta, o algún tipo de información, sobre los obsequios o cualquier objeto de valor entregado a o recibido de funcionarios gubernamentales.

Otras referencias: Política de conflictos de intereses y Política de anticorrupción

Lucha contra la corrupción

Las PERSONAS de Glatfelter alcanzan el éxito por medios legales y honestos. No comprometemos nuestros valores participando en sobornos, comisiones ilegales u otras conductas corruptas. Actuar con integridad significa que nunca intentamos influir en las decisiones comerciales de otras personas enriqueciéndolas personalmente y hacemos nuestro trabajo para lograr eliminar la corrupción dondequiera que hagamos negocios.

La corrupción en todas sus formas (sobornos, comisiones ilícitas y otros esfuerzos para corromper la toma de decisiones de terceros) es grave y destructiva. Arruina las economías, aumenta los precios, distorsiona los mercados y ralentiza el ritmo de la innovación. Incluso la apariencia de una influencia inapropiada puede desencadenar investigaciones globales costosas que requieren mucho tiempo y, si se corrobora, puede dar lugar a multas que paralizan a la compañía y penas de prisión para las personas involucradas.

Cumplimos con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables y nos mantenemos en un estándar aún más alto, basado en nuestros Valores Fundamentales. Este estándar se refleja en un único principio global:

> *Está estrictamente prohibido dar o pagar objetos de valor, ya sean en forma de sobornos, comisiones ilegales, obsequios, trabajos para familiares, o cualquier otra cosa, para obtener o mantener un negocio o para asegurar una ventaja comercial (como obtener un permiso, autorización o aprobación de una agencia gubernamental).*

Este principio se aplica por igual a todas nuestras transacciones comerciales. Se aplica incluso en los siguientes casos:

- Históricamente, dicho comportamiento se ha considerado una práctica comercial normal en el lugar en cuestión.
- Las leyes locales de anticorrupción suelen cumplirse.
- Lo hace directamente un empleado de Glatfelter.
- Lo hace por medio de un tercero.
- El destinatario previsto es funcionario del gobierno.
- Es una práctica común entre nuestros competidores.

Otras referencias: Política de anticorrupción

¿Qué se entiende por «funcionario del gobierno»?

Un candidato político o cualquier persona que dirija o trabaje en alguno de los siguientes:

- Toda organización gubernamental a cualquier nivel
- Una empresa del gobierno o controlada por este
- Una organización internacional pública (como la UE o la ONU)
- Un partido político

¿Cuáles son algunos ejemplos de «objetos de valor»?

- Comidas
- Eventos de entretenimiento
- Obsequios
- Trabajos u otros beneficios para familiares
- Propinas
- Ciertas donaciones caritativas
- La mayoría de los gastos de viaje

¡DETÉNGASE Y PIENSE!

Antes de publicar o compartir en redes sociales, tómese un momento para hacerse estas preguntas:

- ¿Es este material preciso, profesional y respetuoso?
- ¿Está claro en mi publicación que no hablo en nombre de Glatfelter?
- ¿Estoy seguro de que no estoy compartiendo información confidencial o datos personales?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es «no», no publique ni comparta.

Hacer negocios a nivel mundial

Las leyes de anticorrupción se aplican a las actividades de Glatfelter en todos los lugares donde hacemos negocios. Tanto la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA) como la Ley de Soborno del Reino Unido se aplican cuando realizamos negocios en el extranjero. Según la FCPA y otras leyes antisoborno específicas de cada país, los gastos u obsequios que involucren a funcionarios del gobierno (como se define en la página anterior) están sujetos a niveles más altos de escrutinio y pueden verse como pruebas de corrupción, incluso si los valores de los elementos involucrados son muy bajos. Además, describir un pago a un tercero como un «pago de intermediación» o «comisión» cuando el dinero realmente se va a entregar a alguien en cuya decisión se pretende influir es un delito en sí mismo, tanto si se puede demostrar una intención corrupta como si no. La ley requiere que nuestros libros, registros y cuentas detallen de manera precisa y justa todos los pagos, gastos y transacciones de modo que sus propósitos y cantidades sean claros.

Si alguna vez no está seguro de si un pago o un acuerdo comercial, o la contabilidad del mismo, es legítimo o apropiado, infórmelo. Comuníquese con el director de Cumplimiento, Recursos Humanos o el Departamento de Legal de inmediato con sus preguntas o información.

Otras referencias: Política de anticorrupción

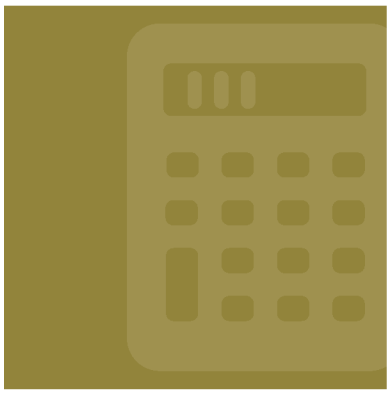
Redes sociales

Las redes sociales son vitales para nuestro futuro, ya que nos permiten atraer nuevos clientes e interactuar con los existentes, compartir información sobre Glatfelter con una audiencia global y generar entusiasmo sobre la marca y los productos de Glatfelter. Las redes sociales son poderosas pero complejas, prácticamente todo lo que publicamos está disponible para que todos lo vean.

Las PERSONAS de Glatfelter usan las redes sociales con prudencia. Nuestra cultura y nuestros valores están a la vista. Mostramos respeto mutuo cuando interactuamos con compañeros de trabajo en las redes sociales, nunca publicamos contenido ofensivo o lo que otros podrían considerar acoso o intimidación.

Cuando usamos las redes sociales, no hablamos en nombre de la compañía a menos que tengamos autorización específica para hacerlo. Dejamos en claro que estamos hablando por nosotros mismos, no en nombre de Glatfelter. Evitamos publicar fotos, videos, enlaces o comentarios que puedan parecer respaldados por Glatfelter cuando no lo están.

Otras referencias: Política de redes sociales (EE. UU.), Política del portavoz y Pautas de identidad corporativa



Disciplina financiera

Somos responsables de la gestión prudente de los recursos que se nos confían y de la generación de valor económico para todos los constituyentes.

Protección de los activos de la compañía

Todos los días, a las PERSONAS de Glatfelter se les confían los activos de Glatfelter, desde nuestros edificios y equipos hasta nuestras cuentas bancarias y de inversión. Los activos de la compañía también incluyen la propiedad intelectual, la materialización de todas nuestras ideas y creatividad. Mantener la disciplina financiera significa mantener todos nuestros activos a salvo de pérdidas o daños y usarlos según lo previsto para el beneficio de la compañía y de todos sus grupos de interés. La disciplina financiera comienza con una buena y sabia inversión de los recursos de la compañía.

Precisión de los registros de la compañía

La disciplina financiera depende de mantener registros precisos. Todas las PERSONAS de Glatfelter ingresan información en nuestros sistemas financieros de alguna manera, desde la presentación de fichas hasta la preparación de declaraciones de impuestos corporativos. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de hacerlo de forma honesta y precisa.

Los registros no financieros pueden ser tan importantes como los registros financieros. Ya sean registros de producción, pruebas de calidad o registros de emisiones, la exactitud de todos los registros es fundamental para nuestro éxito. Actuar con integridad significa nunca hacer a sabiendas una declaración inexacta o falsa sobre el negocio o las operaciones de la compañía.

Otras referencias: Política de anticorrupción, Código de Ética Empresarial para directores ejecutivos y directores financieros sénior y Política del portavoz

Proteger lainformación confidencial y lossecretos comerciales

Se nos confía información confidencial perteneciente a la compañía, nuestros clientes, nuestros proveedores y otros. Nos ganamos y mantenemos esa confianza todos los días mediante el uso adecuado de la información confidencial y nunca la divulgamos sin la debida autorización.

La información confidencial puede ser todo lo que el público en general no conozca. A menos que se revele intencionalmente al público por parte de la compañía o en su nombre, y hasta que eso suceda, prácticamente toda la información que creamos en el lugar de trabajo debe tratarse como confidencial, incluidos todos nuestros libros y registros, proyecciones y planes, fórmulas, diseños y listas.

Un secreto comercial es información confidencial que es valiosa *porque* se mantiene en secreto. Hasta que se hagan públicas, la mayoría de las innovaciones o mejoras son un secreto comercial, que proporciona una ventaja competitiva valiosa porque no se conoce fuera de Glatfelter.

Para ayudar a proteger esta información:

- No hable con representantes de los medios de comunicación o analistas de la industria en nombre de Glatfelter o sobre este a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo.
- No discuta asuntos confidenciales donde extraños, compañeros de trabajo no autorizados, proveedores, socios comerciales, familiares o amigos puedan escuchar la conversación.
- Tenga cuidado al mostrar información confidencial en lugares cerrados, como en trenes, aviones o lugares públicos.
- No deje información confidencial donde se podría perder, robar o acceder indebidamente.
- No comparta información confidencial o secretos comerciales mediante sus dispositivos electrónicos personales excepto que la política de Glatfelter lo permita específicamente.

Nunca revelamos nuestra información confidencial o secretos comerciales a terceros, a menos que exista una buena razón comercial para hacerlo y la otra parte haya firmado un acuerdo de confidencialidad o de no divulgación (aprobado por el Departamento de Legal).

Otras referencias: Política de protección de la propiedad intelectual, Política europea de privacidad de puerto seguro para la información del cliente, Política de privacidad europea de puerto seguro para la información de los empleados, Oferta de dispositivos móviles y Política de elegibilidad (EE. UU. Y CFBU/AMBU) y Acuerdo de uso aceptable de dispositivos móviles (EE. UU. Y CFBU/AMBU)

Información privilegiada

A veces la información confidencial puede ser de interés para las personas que compran y venden nuestras acciones. Esta información material no pública incluye:

- resultados financieros antes de su publicación
- desinversiones, fusiones o adquisiciones pendientes o posibles
- desarrollos importantes de nuevos productos
- cambios de liderazgo
- todo lo que pueda tener un impacto en el precio de nuestras acciones

Actuar con integridad requiere que no usemos la información confidencial de la compañía para beneficio personal ni compartamos esa información con otros. El uso de la información privilegiada —el uso de información material no pública para obtener ganancias financieras mediante la compra o venta de acciones de la compañía u otros valores— no es ético, está prohibido por este Código y, en general, es ilegal.

Otras referencias: Política de uso de información privilegiada

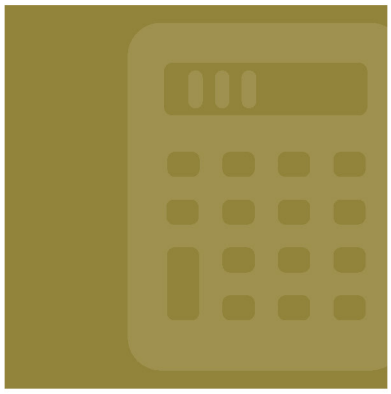
Creación de activos de la compañía

Las PERSONAS de Glatfelter son innovadoras. Mantenemos nuestro enfoque en el cliente al encontrar nuevos medios por los cuales nuestros clientes puedan lograr sus objetivos. Debido a que trabajamos para Glatfelter, no poseemos personalmente ningún derecho sobre ningún invento o innovación que desarrollemos en el trabajo o con los activos o la información de la compañía. La compañía es su propietaria, excepto cuando la ley local disponga lo contrario. Si ha desarrollado algo que cree que es nuevo (una invención, un producto o proceso innovador o una nueva aplicación), cree un registro escrito de ello. Luego, comuníquese de inmediato con su gerente o el personal técnico apropiado para asegurarse de que se divulgue y proteja adecuadamente y se pueda utilizar sin infringir los derechos de un tercero.

Respetar los derechos de los demás

Actuar con integridad significa que respetamos los derechos de propiedad intelectual de los demás. Antes de utilizar un producto o una innovación que se haya visto en otros lugares, debemos asegurarnos de que ninguna otra compañía o individuo tenga derechos sobre ello. Debemos considerar y respetar los derechos de autor antes de copiar o redistribuir cualquier trabajo protegido por derechos de autor que no sea propiedad de Glatfelter.

Respetar los derechos de propiedad intelectual de otros también es una cuestión de disciplina financiera. Violar los derechos de los demás es ilegal y puede resultar costoso. Si tiene alguna pregunta sobre si utilizar la propiedad intelectual o cómo utilizarla, consulte con el Departamento de Legal.



Software

Otras empresas crean casi todo el software que usamos y nos lo licencian. Estas licencias a menudo limitan el número de usuarios autorizados para el uso del software dentro de la compañía. Copiar softwares que son propiedad de Glatfelter en otros dispositivos, incluso si es para fines comerciales, requiere la aprobación previa del Departamento de Tecnología de la Información.

Tipos de propiedad intelectual:

- Patentes y marcas registradas
- Derechos de autor
- Secretos comerciales

Otras referencias: Política de protección de propiedad intelectual, Política de gestión de contraseñas y procedimientos de seguridad de instalaciones individuales

Seguridad de la información — Sistemas de la compañía

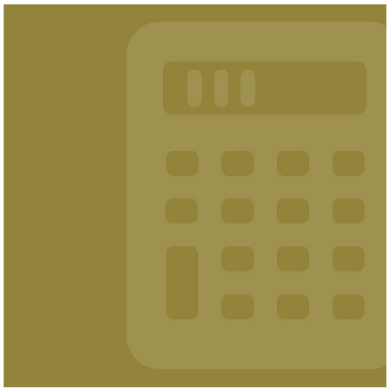
Todos los sistemas electrónicos que utilizamos en Glatfelter, incluidos los sistemas informáticos, el acceso a Internet, el teléfono y el correo electrónico, y todos los dispositivos proporcionados por la compañía que utilizamos para acceder a ellos, son propiedad de la compañía. Están destinados a fines comerciales.

Se permite el uso personal ocasional y razonable de los sistemas de la compañía, ya sea durante el horario laboral o fuera de este, si no interfiere con el negocio de la compañía o su desempeño laboral. Algunos usos de los sistemas de la compañía y las instalaciones de la compañía nunca son aceptables. Estos incluyen:

- participar en juegos de azar
- acceder, descargar, cargar, guardar, recibir, o enviar contenido sexualmente explícito
- usar lenguaje ofensivo, discriminatorio o acosador
- realizar trabajos para otro empleo fuera de Glatfelter
- incurrir en cualquier actividad ilegal

Siempre que usemos los sistemas y equipos electrónicos de Glatfelter, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la compañía, no debemos pensar que nuestras comunicaciones serán privadas. Sujeto a las leyes y acuerdos locales aplicables, la compañía puede monitorizar, acceder e inspeccionar tales sistemas y equipos en cualquier momento y sin previo aviso.

Otras referencias: Política de redes sociales (EE. UU.), Política de administración de contraseñas, Política de elegibilidad y ofertas de dispositivos móviles (EE. UU. y CFBU/AMBU) y Acuerdo de uso aceptable de dispositivos móviles (EE. UU. y CFBU/AMBU)



Si tiene una conversación con un competidor y los precios, los términos, las ofertas o los planes de mercadotecnia pasan a ser el tema de conversación, usted debe:

- detener la conversación;
- explicar por qué se va;
- irse; e
- informar de la conversación al Departamento de Legal de inmediato.

Antimonopolio y competencia

Glatfelter compite enérgicamente y nuestros Valores Fundamentales están en el corazón de cómo competimos. Actuar con integridad requiere que compitamos de manera justa. Mantenemos nuestro enfoque en el cliente y practicamos la responsabilidad social cuando cumplimos tanto con la teoría como con el espíritu de la competencia y las leyes antimonopolio, que protegen los intereses de los consumidores y la competencia en sí misma.

Cumplimiento de las leyes de competencia

Las leyes de competencia generalmente prohíben los acuerdos entre competidores sobre precios, licitaciones, territorios, condiciones de venta, asignación de clientes o mercados, niveles de producción y sobre la posibilidad de negarse a tratar con clientes o proveedores específicos. Aunque estas leyes pueden ser complejas, su cumplimiento es generalmente sencillo. Nunca acepte un acuerdo con un competidor sin la aprobación previa del Departamento de Legal, ni por medio de acuerdos por escrito, acuerdos verbales, apretones de manos, acuerdos tácitos o «entendimientos mutuos».

Las leyes de competencia también prohíben ciertos tipos de acuerdos con clientes y proveedores y algunas otras prácticas de mercadotecnia. Estos incluyen establecer los precios que nuestros distribuidores pueden cobrar por nuestros productos, permitir que los proveedores influyan explícitamente en nuestros precios y tomar medidas que puedan obligar a un competidor a cerrar el negocio o salir del mercado.

En algunas situaciones, puede parecer que existe un acuerdo anticompetitivo incluso cuando no existe. Es importante tener mucho cuidado con lo que decimos o escuchamos de la competencia. Las PERSONAS de Glatfelter nunca se comunican con la competencia, ya sea directamente o a través de un tercero, para discutir precios, términos, ofertas o planes de mercadotecnia. Consulte con el Departamento de Legal si tiene preguntas, inquietudes o planes.

Asociaciones comerciales y eventos de la industria

Asistir a reuniones de asociaciones comerciales y otros eventos de la industria es una parte importante de nuestra actividad comercial general, pero también puede ser preocupante, ya que se presentan muchas oportunidades para tener comunicaciones inapropiadas. Las PERSONAS de Glatfelter deben tener cuidado con lo que dicen. Nunca hablamos ni bromeamos sobre la participación de mercado o la ventaja competitiva, y evitamos incluso que parezca que lo hacemos. Comuníquese con el director corporativo de Recursos Humanos para obtener su aprobación antes de proporcionar materiales para su distribución o discusión en asociaciones comerciales o eventos de la industria. Si no está seguro de lo que puede y no puede decir en tales entornos, comuníquese con el director corporativo de Recursos Humanos o el Departamento de Legal.

Otras referencias: Política del portavoz

Controles comerciales

Actuamos con integridad cuando cumplimos todas las leyes que rigen el envío de nuestros productos y tecnología a través de fronteras internacionales o restringimos nuestra capacidad para hacer negocios con determinadas personas, empresas o países. Si bien las leyes nacionales aplican en todos los lugares donde hacemos negocios, debido a que nuestra compañía tiene su sede en los Estados Unidos, las actividades de las PERSONAS de Glatfelter en todas partes pueden estar sujetas a las leyes de EE. UU.

Si está involucrado en transacciones transfronterizas y tiene alguna pregunta o inquietud sobre las regulaciones o requisitos aplicables, comuníquese con el Departamento de Legal.

Controles de exportación

Siempre que trasladamos mercancías o enviamos tecnología a través de fronteras internacionales, incluso hacia otras operaciones de Glatfelter, aplican las normas de exportación. Algunas exportaciones requieren una licencia de exportación, mientras que otras están totalmente prohibidas debido a la naturaleza o ubicación del destinatario previsto.

Si bien la mayoría de los productos y tecnologías de Glatfelter no requieren licencias, sí requieren documentación adecuada, completa y precisa, como documentos de embarque, clasificaciones de productos y declaraciones de uso final. Todas las PERSONAS de Glatfelter involucradas en actividades de comercio internacional o transferencia de tecnología deben entender estos requisitos.

Sanciones y embargos

Tanto los Estados Unidos como la Unión Europea mantienen listas de personas y entidades con las que no podemos hacer negocios, generalmente porque están involucradas en la proliferación de armas nucleares, terrorismo o la comercialización mundial de narcóticos. También existen embargos, que son restricciones para hacer negocios con ciertos países o regímenes sujetos a sanciones políticas. Es importante vigilar los embargos y las sanciones, ya que cambian con frecuencia.

Boicots

Un boicot es un intento de dañar o castigar a un país interfiriendo en su actividad comercial. No apoyamos ni proporcionamos información a otras personas que apoyan boicots no autorizados por nuestros propios gobiernos.
Si recibe una solicitud de información relacionada con un boicot, informe al Departamento de Legal de inmediato.

Otras referencias: Política de cumplimiento de importación y exportación, Política de anticorrupción, Procedimiento de importación y exportación para jurisdicciones de alto riesgo, Política del portavoz y procedimientos de importación y exportación específicos de la unidad de negocio y procedimientos de seguridad de la cadena de suministro

Respeto mutuo

Nos tratamos con honestidad y respeto. Reconocemos que lo que tenemos y lo que lograremos es a través del esfuerzo de nuestros empleados. Nos esforzaremos por brindarles desafíos gratificantes y oportunidades para avanzar.

Diversidad e igualdad de oportunidades laborales

Glatfelter es una compañía global y nos esmeramos en reclutar, contratar y retener a las mejores personas para respaldar a los mercados y consumidores a los que servimos. Las diversas experiencias, perspectivas y antecedentes de las PERSONAS de Glatfelter amplían la base del conocimiento de la compañía, las habilidades y capacidades interculturales y le proporcionan a la compañía una ventaja competitiva sostenida. El respeto mutuo requiere que comprendamos y apreciemos dicha diversidad dentro de nuestra compañía.

Todas nuestras decisiones de empleo, incluida la contratación, el desarrollo profesional, los ascensos y la disciplina, se basan en los méritos de un individuo y las necesidades de la compañía. Todos los empleados y candidatos de Glatfelter tienen derecho a las mismas oportunidades de empleo, independientemente de su:

- raza
- color
- religión
- origen nacional
- ascendencia
- género, identidad de género o expresión de género
- orientación sexual
- edad
- discapacidad física o mental
- estado de veterano o militar
- otras características protegidas

Si usted es víctima de un acto de discriminación, infórmelo. Nuestros Valores Fundamentales de respeto mutuo e integridad nos orientan a hablar por nosotros mismos y por los demás. Informe actos de discriminación de forma inmediata, a través de las personas y los procesos enumerados en este Código. Prohibimos estrictamente las represalias contra quienes informen de buena fe casos de discriminación.

Otras referencias: Política de igualdad de oportunidades en el empleo y Programa de acción afirmativa y no discriminación

Acoso e intimidación

Las PERSONAS de Glatfelter se tratan con respeto y crean un ambiente de trabajo seguro, positivo y profesional. No participamos ni toleramos el acoso, la discriminación, la intimidación o el comportamiento inapropiado y evitamos las conductas que afectarían negativamente el entorno laboral o puedan ser ofensivas, intimidantes o degradantes para otros. Respetamos a nuestros supervisores, compañeros de trabajo, proveedores, clientes y contratistas, así como ellos nos respetan a nosotros.

Acoso es toda comunicación, comportamiento o conducta que crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo o que afecta negativamente las oportunidades laborales o el desempeño de una persona. Acoso sexual es todo hostigamiento basado en el sexo o el género de una persona y abarca un amplio espectro de conducta. Intimidación es humillar, amedrentar, amenazar o abusar de una persona cuando la conducta crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo o afecta negativamente las oportunidades laborales o el desempeño.

Algunos ejemplos de acoso:	Algunos ejemplos de acoso sexual son:	Algunos ejemplos de intimidación son:
• Insultos, epítetos y cualquier otro comentario ofensivo • Bromas inapropiadas, ya sean escritas, habladas o en formato electrónico • Amenazas, intimidación u otro comportamiento intimidatorio • Otras conductas ofensivas habladas, gráficas, o físicas	• Insinuaciones, proposiciones o comentarios sexuales no deseados • Oferta de un beneficio laboral a cambio de favores sexuales o amenazar con una acción laboral negativa si un empleado se niega a participar en una actividad sexual • Miradas lascivas, hacer gestos sexuales o mostrar objetos o imágenes sexualmente sugerentes • Comentarios sexualmente gráficos o degradantes • Cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas • Conductas físicas, como tener contacto físico, agredir o impedir o bloquear el movimiento	• Comportarse agresivamente • Hacer burla o bromas pesadas • Presionar a alguien para que se comporte de manera inapropiada

Cómo manejamos el acoso, la intimidación y la conducta inapropiada

Evitamos el acoso, la intimidación y el comportamiento inapropiado siendo siempre respetuosos y profesionales. Mostrar respeto mutuo significa ponerse en el lugar de la persona que experimenta el comportamiento. La percepción de esa persona es importante, no la intención de la persona que participa en la conducta.

Cuando alguien experimenta acoso, intimidación o cualquier otro comportamiento inapropiado, las PERSONAS de Glatfelter lo informan. Si el comportamiento no es grave, podemos hablar directamente con la persona responsable. Sin embargo, si es grave o continúa después de que se haya discutido, lo notificamos a nuestros supervisores, Recursos Humanos, el Departamento de Legal o el director de Cumplimiento.

Otras referencias: Política contra el acoso

Privacidad de los datos

La recopilación de información personal sobre empleados, aspirantes a un puesto de trabajo, clientes y otros es una parte necesaria en la dirección de la compañía. Recopilamos información personal de manera adecuada, la mantenemos de manera segura y la divulgamos solo cuando es necesario para hacer nuestro trabajo y según lo permitido por la ley y nuestras políticas. No discutimos ni divulgamos información personal recopilada por las PERSONAS de Glatfelter o relacionada con ellas por ningún otro motivo. No damos acceso a otros empleados a la información personal a menos que la necesiten para hacer su trabajo.

Muchos de nosotros tenemos puestos que nos exigen crear o mantener registros de datos personales o confidenciales sobre otros, incluida información de contacto, información bancaria, detalles de salarios y beneficios, revisiones de desempeño, comunicaciones disciplinarias y registros de asistencia. Confiamos el uno en el otro para crearlos con cuidado y mantenerlos en la más estricta confianza.

Los registros individuales de los empleados de la compañía son confidenciales y son propiedad exclusiva de Glatfelter. Los registros de nuestros empleados no se compartirán con empleados actuales o anteriores ni con terceros, a menos que así lo exija la ley.

Otras referencias: Política de privacidad europea de puerto seguro para la información de los empleados, Política de privacidad europea de puerto seguro para la información del cliente, Política de privacidad y protección de datos personales y Política de protección de la información personal (Canadá)

Seguridad y salud de los empleados

La seguridad y la salud están arraigadas en nuestros Valores Fundamentales de integridad y responsabilidad social y son responsabilidad de todos. Nuestra misión de seguridad es estar *libres de lesiones todos los días*. Honramos nuestro compromiso con la seguridad y vivimos nuestros Valores Fundamentales cumpliendo con todas las normas y regulaciones de seguridad y desarrollando estándares, programas y capacitación de empleados internos de seguridad.

Ninguna tarea es tan urgente como para poner en riesgo la seguridad o la salud para completarla a tiempo. Ninguna persona de Glatfelter está autorizada a comprometer la seguridad o la salud de otros, ni se espera que lo haga, por ningún motivo.

Hacemos informes rápidos y precisos de todas las lesiones de los empleados y otros incidentes que amenazan al público o al medioambiente. Si ve algo que cree que es una amenaza para su seguridad o salud, o para la seguridad o salud de otra persona, infórmelo. Comuníquese con su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos o su coordinador de Seguridad local o llame a la línea de ayuda de Integridad.

Otras referencias: Política global de seguridad y salud

Lugar de trabajo libre de drogas y alcohol

Las PERSONAS de Glatfelter saben que las drogas y el alcohol son incompatibles con un lugar de trabajo seguro y productivo. No nos presentamos a trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas no recetadas o cualquier otra sustancia que pueda interferir con nuestra seguridad o desempeño en el trabajo. No transportamos, guardamos ni consumimos alcohol ni drogas ilegales en las instalaciones de la compañía. Se permite el uso adecuado de medicamentos recetados o de venta libre, siempre que su uso no afecte su capacidad para trabajar de manera segura y eficaz.

Con arreglo a los términos de la ley local, la Política de abuso de sustancias y todo acuerdo del sindicato o del comité de trabajo aplicable, es posible que deba someterse a pruebas de abuso de sustancias a discreción de la compañía. Si los resultados son positivos, es posible que se adopten medidas disciplinarias.

Otras referencias: Política de abuso de sustancias y convenios colectivos locales o acuerdos del comité de empresa aplicables

Promoción y distribución de materiales en el lugar de trabajo

Nos esforzamos por proporcionar y mantener un entorno de trabajo caracterizado por el respeto mutuo y libre de distracciones indebidas. Para evitar interrupciones y molestias innecesarias, prohibimos la distribución física y electrónica de literatura en las áreas de trabajo y la solicitud y distribución de literatura durante el tiempo de trabajo de los empleados, cuando estamos comprometidos con nuestro trabajo y con cumplir nuestras responsabilidades. La promoción o distribución de materiales de cualquier tipo por parte de personas que no sean empleados en las instalaciones de la compañía está prohibida en todo momento. Incluso si Glatfelter ha aprobado la promoción, nuestros Valores Fundamentales requieren que mostremos respeto mutuo y no creemos una distracción que interrumpa el trabajo de los demás.

Nada en esta sección debe interpretarse en el sentido de que se prohíbe a los empleados discutir los términos y condiciones de su empleo.

Otras referencias: Proceso de donaciones benéficas y Política de anticorrupción

Enfoque en el cliente

Estamos dedicados a comprender y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y ayudarlos a lograr sus objetivos comerciales.

Calidad y seguridad del producto

Mantener nuestro enfoque en el cliente significa elaborar productos de calidad que sean seguros, cumplan las leyes y regulaciones aplicables y cumplan o superen constantemente las especificaciones del producto y otros estándares de la compañía.

Seguimos todos los procedimientos de calidad y cumplimos todos los estándares de seguridad involucrados en la fabricación y producción de nuestros productos y el mantenimiento y uso de nuestras instalaciones, equipos y materiales. No realizamos cambios no autorizados a los procedimientos para ahorrar tiempo y no corremos riesgos.

Cada uno de nosotros es responsable de entender y seguir todos los procedimientos de calidad y estándares de seguridad relacionados con nuestro trabajo. Si usted ve que no se están siguiendo los procedimientos o estándares, o si tiene alguna otra razón para preocuparse por la calidad de nuestros productos, infórmelo. Informe todas las inquietudes que afecten la seguridad de nuestros empleados o de otras personas sin demoras.

Para obtener más información, consulte a la administración de la fábrica las políticas, procedimientos y especificaciones específicas de la fábrica y del producto.

Mercadotecnia honesta y ética

Las PERSONAS de Glatfelter compiten y triunfan al ganarse y mantener nuestra reputación de integridad.

- Comercializamos y vendemos nuestros productos en función de sus méritos y no denigrando falsamente a nuestros competidores o sus productos.
- No recopilamos ni buscamos información confidencial de nuestros competidores a través de sus empleados, clientes, proveedores actuales o anteriores ni de otras personas.
- No nos beneficiamos de la información sobre la cual no tenemos ningún derecho legal o ético.
- No tergiversamos los hechos para obtener una ventaja competitiva.
- Cuando mantenemos conversaciones con personas que no pertenecen a la compañía, no comentamos rumores o especulaciones sobre los competidores.

A veces, la información confidencial se divulga por accidente. Nos encargamos de que eso no suceda. Si recibimos o hallamos de manera inapropiada información que pertenece a otra persona, inmediatamente contactamos al Departamento de Legal para recibir orientación.

Otras referencias: Carta de rumores de la industria y el mercado, Política de privacidad europea de puerto seguro para la información del cliente, Política de protección de propiedad intelectual y Política de privacidad y protección de datos personales

Responsabilidad ambiental

Empoderamos a los empleados para que asuman una responsabilidad personal frente a los problemas ambientales que surgen en el lugar de trabajo. Nos esforzamos por prevenir la contaminación mediante el uso eficiente de los recursos naturales, reduciendo los desechos, fomentando el reciclaje y la reutilización y reduciendo los impactos ambientales adversos relacionados con nuestras operaciones, todo con el objetivo de fomentar la sustentabilidad ambiental en todo el mundo para el beneficio de las generaciones futuras.

Las PERSONAS de Glatfelter se preocupan por el impacto que nuestro negocio tiene en el medioambiente. Demostramos responsabilidad ambiental esforzándonos continuamente por reducir los impactos ambientales adversos de nuestras operaciones y fomentando la sustentabilidad ambiental en las comunidades donde se encuentran nuestras instalaciones y sus alrededores.

Nos comprometemos a cumplir las leyes, regulaciones y permisos ambientales específicos de nuestras operaciones y alentamos a nuestras instalaciones a buscar certificaciones de terceros para las normas ambientales, energéticas y de silvicultura sustentables aplicables. La silvicultura y la agricultura responsable y sustentable son fundamentales para cumplir con las necesidades de productos de nuestros clientes hoy en día y para garantizar recursos de fibra viables para nuestras operaciones en el futuro.

Debemos informar si vemos una amenaza seria de cualquier tipo para el funcionamiento adecuado de nuestros sistemas de gestión ambiental o que pudieran dañar a la compañía. Para denunciar una amenaza ambiental, comuníquese con el coordinador ambiental correspondiente de su instalación. También lo alentamos a compartir ideas sobre cómo mejorar nuestra huella ambiental.

Otras referencias: Compromiso de Glatfelter con la sustentabilidad y su Folleto de sustentabilidad, Política de Sustentabilidad de Bosques (SPBU) y Políticas ambientales de unidades de negocio individuales

Glatfelter ha reducido su huella ambiental mediante lo siguiente:

- el uso de la energía de manera más eficiente.
- la conservación, reciclaje y optimización del uso de fibra.
- el desarrollo de productos ecológicos mediante el uso de fuentes de fibra alternativas.
- la implementación de procesos de producción más limpios
- la manipulación y reutilización de desechos y productos químicos usados.
- la minimización del efluente y la maximización de la reutilización del agua.

Responsabilidad social

Reconocemos nuestra responsabilidad de contribuir a la mejora de las comunidades en las que operamos y del mundo en el que vivimos.

Derechos humanos

Glatfelter respeta los derechos básicos a los que todos los seres humanos tienen derecho y se compromete a protegerlos a nivel mundial. Reconocemos los principios internacionales de derechos humanos expresados en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Practicar la responsabilidad social significa respetar los derechos humanos al desarrollar nuestro negocio. Glatfelter se compromete a brindar condiciones de trabajo seguras y saludables. Cumplimos las leyes laborales aplicables en todos los lugares donde operamos y respetamos la libertad de asociación y derechos de negociación colectivos de nuestros empleados. También esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales respeten los derechos humanos.

Trabajo infantil y trabajo forzado

Practicamos la responsabilidad social negándonos a participar o tolerar el empleo ilegal o la explotación de niños en el lugar de trabajo o el uso de trabajo forzado. No contratamos a personas menores de 15 años, ni a personas que no alcancen la edad local de escolarización obligatoria, en ninguna de nuestras operaciones. No empleamos a nadie que trabaje involuntariamente o bajo amenaza de sanción.

Esperamos que nuestros proveedores y contratistas mantengan los mismos estándares y los alentamos a exigirles lo mismo a sus proveedores y contratistas.

Otras referencias: Declaración de principios sobre trabajo infantil y trabajo forzado, Política de cumplimiento de importación-exportación y procedimientos de importación-exportación específicos de la unidad de negocio y procedimientos de seguridad de la cadena de suministro

Contribuciones políticas y expresiones públicas

Se alienta a las PERSONAS de Glatfelter a tomar un papel activo en la vida cívica y política de sus comunidades. Cuando lo hacemos, siempre dejamos en claro que hablamos, actuamos o donamos fondos a una campaña de manera personal y no en nombre de la compañía.

Actuar con integridad significa que nunca hacemos contribuciones políticas directas o indirectas a partir de los fondos o recursos de la compañía por nuestra cuenta, sean o no legales dichas contribuciones. Comuníquese con el director corporativo de Recursos Humanos para su aprobación antes de hacer lo siguiente:

- donar o usar fondos, recursos o activos de la compañía con fines políticos o de política pública
- recibir a un funcionario electo o candidato a un cargo en las instalaciones de la compañía
- expresar una opinión sobre un asunto político o de política pública en nombre de Glatfelter

Otras referencias: Política de anticorrupción y Política de conflictos de intereses

Apoyo a nuestras comunidades

Las PERSONAS de Glatfelter practican la responsabilidad social mediante el voluntariado y la participación en actividades caritativas en formas que sean compatibles con este Código. También podemos hacer donaciones caritativas. Sin embargo, lo hacemos sin la expectativa de obtener o retener negocios para Glatfelter.

Si desea participar en actividades caritativas durante su horario de trabajo o mediante el uso de los activos de la compañía, comuníquese con Recursos Humanos. Para maximizar el impacto de las donaciones caritativas de la compañía y asegurar un estándar uniforme y apropiado para los destinatarios, las donaciones directas de los fondos de la compañía requieren la aprobación previa del Departamento de Recursos Humanos corporativo.

Otras referencias: Proceso de donaciones benéficas

Una breve guía para tomar decisiones efectivas para tener éxito

Nuestros Valores Fundamentales establecen la base para las elecciones que las PERSONAS de Glatfelter hacen todos los días, pero ¿cómo y dónde encajan en el proceso de toma de decisiones efectivas? Este es un modelo que puede utilizar una persona o un equipo que se enfrenta a la toma de una decisión compleja.

DEFINIR el problema real que necesita solución.

- ¿Cómo verían el problema las personas en otros puestos o departamentos de Glatfelter?
- ¿El problema afecta a los clientes, proveedores, comunidades u otras partes interesadas y, de ser así, ¿cómo describirían el problema?

Cómo ve el problema limitará cómo ve la solución. Considere diferentes perspectivas.

Haga una **LISTA** de todas y cada una de las soluciones o respuestas posibles al problema.

- Reúna información y mire a su alrededor, dentro y fuera de la compañía, para obtener información. Otros pueden haber resuelto eficazmente este problema, o uno similar, antes que usted.
- La lluvia de ideas es clave para la innovación. Una idea incompleta o poco práctica puede desencadenar en otra idea que resulta ser la mejor opción.

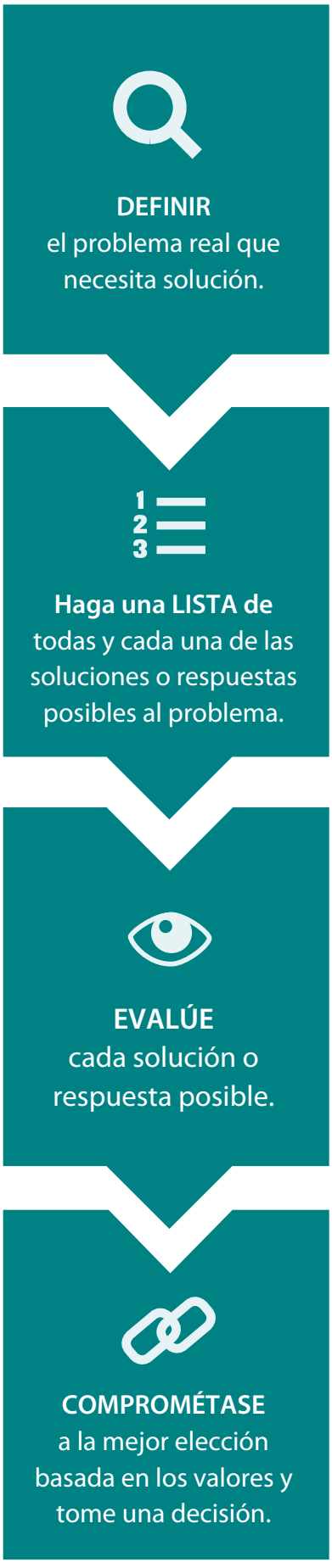
EVALUAR cada solución o respuesta posible.

- ¿Es legal?
- ¿Existe alguna disposición del Código o de las políticas de Glatfelter que lo alienten o prohíban?
- ¿Promueve alguno de nuestros Valores Fundamentales o nace de alguno de ellos?

Las alternativas que no se ajustan a nuestros Valores Fundamentales, o que están prohibidas por este Código o la ley, no son la respuesta correcta. Si no puede responder las preguntas anteriores para cada alternativa viable, consulte con el Departamento de Legal.

COMPROMETERSE a la mejor elección basada en los valores y tomar una decisión.

- Es posible que desee discutir su proceso de toma de decisiones o las alternativas seleccionadas con otras personas que se verán afectadas, con sus gerentes o el Departamento de Legal.
- Cuando esté listo, comprométase con su elección e impleméntela.



Reconocimiento del Código de conducta empresarial

Yo, _____, he recibido la *Orientación de nuestras elecciones para tener éxito: el Código de conducta empresarial de Glatfelter*, actualizado más recientemente en [ ]. Lo he leído, lo entiendo y he tenido la oportunidad de hacer preguntas al respecto. Me comprometo a defender sus principios. Sujeto a la ley aplicable, mi contrato de trabajo (si lo hubiera) y/o cualquier acuerdo de sindicato o comité de empresa aplicable, entiendo que mi incumplimiento del Código puede derivar en una medida disciplinaria.*

Firma: _____

Fecha: _____

** Este Reconocimiento debe estar firmado, fechado y debe ser devuelto a su supervisor o persona de contacto de Glatfelter a más tardar cinco (5) días hábiles después de haber recibido el Código de conducta empresarial..*

Cómo hablar

Ofrecemos las siguientes opciones para que las PERSONAS de Glatfelter informen sus inquietudes o hagan preguntas.

1. La línea de ayuda de Integridad

La línea de ayuda de Integridad proporciona un medio anónimo y confidencial de informar una inquietud. Es de uso gratuito y estádisponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, en varios idiomas.

Para utilizar la línea de ayuda de Integridad, simplemente llame al número a continuación que corresponda. La línea de ayuda de Integridad es operadapor un proveedor de servicios independiente y las llamadas no se registran ni se rastrean.

El centro de servicio de la línea de ayuda de Integridad notificará al personal de cumplimiento de Glatfelter sobre la llamada. Se le dará un número de referencia y se le aconsejará cuándo volver a llamar para preguntar sobre el estado o la resolución del asunto.

País	Número de teléfono	Acceso a teléfono móvil	Idiomas admitidos
Canadá	800-346-1676	Sí	Francés canadiense, inglés, alemán, español, ruso
China	10-800-110-0545 o 10-800-711-0564	No	Cantonés, mandarín, inglés
Costa Rica	0-800-011-4114 (Inglés): 800-225-5288 (Español): 800-228-8288 Código de acceso: 800-346-1676	Limitado	Español, inglés
Francia	0800-91-1518	Sí	Francés, inglés
Alemania	0800-082-5050	No	Alemán, inglés
Filipinas	1-800-1-111-0100	Limitado	Tagalo, inglés
Rusia	9 8 10 1 800-346-1676	Limitado	Ruso, inglés, francés canadiense, español, alemán
Reino Unido	0800-587-1477	Sí	Inglés
Estados Unidos	800-346-1676	Sí	Inglés, francés canadiense, alemán, español, ruso

2. Director de Cumplimiento/Departamento de Legal
Por correo electrónico a GeneralCounsel@glatfelter.com
Por teléfono al + 01 717-225-2066 (desde fuera de EE. UU., marque el código de país correspondiente) **3. Presidente del Comité de Auditoría de la Junta Directiva**
Por correo electrónico a Audit_Committee_Chair@glatfelter.com

4. Cualquier líder sénior del Departamento de Recursos Humanos

5. Su gerente o supervisor

© 2016 Glatfelter