

An aerial photograph of a public square with a light-colored, cracked pavement. Several groups of people are scattered across the square, some walking and some standing. The image is overlaid with three large blue geometric shapes: a rectangle in the top right corner, a semi-circle on the left side, and a triangle in the bottom right corner. The 'iff' logo is positioned in the top right blue rectangle.

iff

CÓDIGO DE CONDUCTA

TABLA DE CONTENIDO

■	MENSAJE DE NUESTRO CEO	5
■	LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO CÓDIGO	6
	Todo se trata de respeto	8
	¿Qué se entiende por discriminación y acoso?	8
	Busque asesoramiento	9
	Speak Up	10
	¿Cómo informo una inquietud?	10
	Las represalias están prohibidas	10
■	PRINCIPIOS RECTORES	12
	Contribuir de manera positiva	13
	Ser inclusivos	14
	Derechos humanos y trabajo justo	14
	Ser éticos, honestos y transparentes	16
	Conflictos de intereses	16
	Actuar con responsabilidad en todo momento	17
	Sostenibilidad	17
	Donaciones benéficas	17
	Mantener un entorno laboral seguro	18
■	PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	20
	Leyes antisoborno y anticorrupción	21
	¿Qué es un soborno?	22
	Relaciones con funcionarios públicos	22
	Actividades políticas	24
	OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD	25
■	REALIZAR NUESTRA ACTIVIDAD COMERCIAL CON INTEGRIDAD	28
	Nuestros socios comerciales	29
	Legislación en materia de control comercial	30
	Trato con competidores	32
	Información de los competidores	32
	Uso de información privilegiada	34
	¿Qué es la información sustancial no pública?	34
	Ventana de negociación	35
	Cumplimiento de productos y asuntos regulatorios	36
■	PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD Y LOS ACTIVOS DE IFF	38
	Evitar fraudes, robos, desperdicios o mal uso	39
	Propiedad intelectual y secretos comerciales	40
	¿Qué es información confidencial y patentada?	42
	Mantenimiento de la confidencialidad en las comunicaciones	44
	Registros precisos	46
	Conservación de documentos	47
■	COMUNICACIONES Y PRIVACIDAD	48
	Comunicaciones externas	49
	Sistemas de comunicaciones y TI	50
	Privacidad y datos personales	52
■	UN MENSAJE DEL DEPARTAMENTO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO GLOBAL	53

* Nota para los empleados: El presente Código no es un contrato. No otorga ningún derecho laboral específico ni garantiza el empleo durante un período de tiempo determinado. Toda referencia a "IFF" que se hagan en este Código incluye a International Flavors & Fragrances, Inc. y sus filiales y empresas vinculadas, así como cualquier empresa que, directa o indirectamente, sea propiedad en su totalidad o de forma mayoritaria o esté controlada de cualquier otra forma por esta. A lo largo de este Código, se hace referencia a las políticas, los procedimientos, los estándares y las directrices de IFF (en conjunto, las "políticas de IFF"). En la mayoría de los casos, el presente Código incluye solo los puntos principales o un resumen de dichas políticas. Para obtener una copia completa de cualquier política, ingrese a IFFConnect o comuníquese con los Departamentos de Recursos Humanos o Legales.



MENSAJE DE NUESTRO CEO

Cuando presentamos nuestro programa destinado a aplicar la ciencia y la creatividad para un mundo mejor, sabíamos que solo podíamos lograr dicho propósito con empleados éticos y dedicados. Conjuguar la ciencia y la creatividad implica una responsabilidad que trasciende el simple entendimiento de aquello que está bien o mal. Requiere honestidad e integridad, dos cualidades que nos distinguen y que también nos hacen excepcionales.

Nuestro objetivo siempre ha sido liderar la industria. Con miras al futuro, “liderar la industria” nos permitirá explorar nuevos horizontes a la vez que aprovechamos nuevas oportunidades. Independientemente de que nos adentremos en territorios conocidos o inexplorados, liderar con integridad es primordial. Esto significa que involucramos a nuestros clientes como verdaderos colegas y honramos a los compañeros de trabajo con el mayor respeto. Cuidamos nuestra Tierra lo mejor que podemos y tratamos a cada comunidad como si fuera la nuestra.

Las siguientes páginas proporcionan una guía práctica y fácil de seguir respecto de nuestros pilares éticos. No pierdan de vista las expectativas que subyacen en esas simples palabras. Esperamos que cada empleado siga contribuyendo de manera positiva en todas sus relaciones, que se esfuerce por realizar las actividades de nuestra empresa en cumplimiento de los más elevados estándares y que solicite orientación e informe sus inquietudes cuando tenga alguna duda.

Al tomar el Código como punto de partida, podremos seguir manteniendo la esencia misma de lo que significa ser IFF.

Erik Fyrwald
Chief Executive Officer



LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO CÓDIGO

Nos esforzamos por crear un entorno laboral que haga que los empleados disfruten de venir a trabajar todos los días a un lugar comprometido, sin excepción, con la diversidad y la inclusión, el respeto, la responsabilidad y el obrar correcto.

Todas nuestras acciones tendientes a impulsar el crecimiento deben respetar los más elevados estándares de ética, honestidad e integridad. Cada acción que realicemos como parte de nuestros negocios a nivel mundial debe cumplir no solo con dichos estándares, sino también con este Código de Conducta (el “Código”), las políticas y los procedimientos de IFF y todas las leyes y regulaciones aplicables.

Todos los empleados de IFF (incluidos los empleados temporales y contratistas), directores y funcionarios de todo el mundo son responsables de revisar, comprender y aplicar este Código y las políticas y procedimientos de IFF. Además de esta responsabilidad, los gerentes y supervisores de IFF también asumen las siguientes responsabilidades:

- Dar el ejemplo y crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos haciendo preguntas y planteando inquietudes sin temor a represalias;
- Capacitar regularmente a los miembros del equipo en relación con el Código y las políticas de IFF aplicables;
- Estar disponibles para brindar orientación a los empleados; y
- Escalar e informar oportunamente a los Departamentos de Ética y Cumplimiento, Legales o Recursos Humanos sobre cualquier problema o inquietud planteados por un empleado.

Las expectativas que se incluyen en este Código se aplican a nivel mundial, independientemente de que trabaje de forma remota o en la oficina, si asiste a una reunión de negocios o un evento de un cliente o si realiza cualquier otra actividad en nombre de IFF. En caso de que existan diferencias entre este Código, las políticas de IFF y las leyes y regulaciones locales, debe aplicar la regla que establece el estándar de comportamiento ético más elevado.

TODO SE TRATA DE RESPETO

La responsabilidad de crear un lugar de trabajo positivo recae en cada colega, cliente y socio comercial de IFF. Para mantener una cultura totalmente inclusiva que alimente la singularidad de cada individuo, debemos tratar a todos los colegas, clientes y otros socios comerciales con respeto. No se tolerará ningún acto directo o indirecto de discriminación o acoso, ni ningún comportamiento irrespetuoso o insensible.

¿Qué se entiende por discriminación y acoso?

En términos simples, la discriminación es el trato injusto o perjudicial de las personas por motivos de raza, color, credo, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, intersexualidad, origen nacional, estado civil o de unión civil, embarazo, ascendencia, ciudadanía, edad, condición militar o de veterano, discapacidad, característica genética, portación de VIH o cualquier otra característica protegida por la ley.

El acoso toma muchas formas e incluye cualquier actividad que cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo o que tenga el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el desempeño laboral de una persona. Se prohíbe el acoso motivado por las mismas características protegidas enumeradas anteriormente para la discriminación. Entre los ejemplos específicos de acoso se incluyen, a modo no taxativo, lenguaje grosero u ofensivo, contacto físico no deseado, imágenes sexualmente sugerentes, gestos indecentes, amenazas o bromas inapropiadas. Tales comportamientos, así como cualquier otra conducta que vulnere el derecho de los empleados de IFF a trabajar en un entorno libre de acoso, son inaceptables.

La discriminación y el acoso se prohíben en todos los ámbitos de las prácticas laborales de IFF, incluido el reclutamiento, la contratación, la capacitación, las transferencias, los ascensos, la compensación y los despidos. La prohibición de IFF contra la discriminación y el acoso se extiende a nuestros proveedores, clientes y otros socios comerciales. Además, esta prohibición se aplica a las actividades en el lugar de trabajo, así como a los entornos comerciales fuera del sitio.

Si es víctima o testigo de este tipo de comportamientos, debe informarlo de inmediato. Todos tenemos que contribuir para ser parte de la solución y no del problema.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Sydney, una mujer negra, usualmente arregla su cabello de diferentes maneras para ir trabajar. Un día, el gerente de Sydney, Johann, le pide que se alise el cabello. Dice que quiere que ambos se vean más profesionales para una próxima reunión con una parte interesada importante. ¿El comportamiento de Johann es discriminatorio?

💡 RESPUESTA

Sí. Al pedirle esto a Sydney, Johann está diciendo que su cabello natural, algo característico de su raza, es inherentemente poco profesional. Se trata de un acto de discriminación con motivo de la raza de Sydney. En esta situación, Johann no debería comentar sobre el cabello de Sydney.

BUSQUE ASESORAMIENTO

Este Código engloba muchas de las situaciones comunes que pueden encontrar los empleados; sin embargo, no aborda todas ellas. Siempre habrá circunstancias que deban abordarse de manera más específica o en las que simplemente no esté seguro del curso apropiado que debe seguir.

A veces, lo correcto es obvio, pero en muchas situaciones la decisión es menos clara. Esto es especialmente cierto cuando se enfrenta a restricciones de tiempo o presiones comerciales aparentemente opuestas. En estas situaciones, hacerse las siguientes preguntas puede ayudarlo a tomar la decisión correcta:

1. ¿Es legal?
2. ¿Es acorde al Código y las políticas de IFF?
3. ¿Conservaré mi integridad?
4. ¿Protegerá la reputación de IFF?
5. ¿Me sentiría cómodo si se tornara público?

Si la respuesta a cualquiera de las preguntas anteriores es “no” o no está seguro, no debe tomar ninguna acción sin antes consultar con los Departamentos de Ética y Cumplimiento, Legales o Recursos Humanos. Es importante que pida orientación antes de actuar.



SPEAK UP

En IFF, todos tenemos la obligación de garantizar que los negocios se lleven a cabo con honestidad e integridad y en total cumplimiento de este Código, las políticas de IFF y las leyes y regulaciones aplicables.

Si tiene conocimiento de una supuesta infracción o conducta indebida, comuníquela de inmediato.

¿Cómo informo una inquietud?

Tiene distintas opciones:

- Hable directamente con su supervisor o con un miembro del Departamento Global de Ética y Cumplimiento de IFF ("Ética y Cumplimiento") o de los Departamentos de Legales o Recursos Humanos;
- Informe el problema en línea en iff.com/speakup;
- Llame a la línea directa de denuncias de IFF a los números de teléfono que se indican en iff.com/speakup; o
- Envíe un correo electrónico a compliance@iff.com.

Algunas de las opciones anteriores permiten realizar denuncias anónimas cuando lo ampare la legislación local. Sin embargo, se alienta a todas las personas que realizan una denuncia a que revelen su identidad, ya que esto permitirá a IFF revisar y responder a la denuncia de manera más eficiente y eficaz.

Las represalias están prohibidas

IFF prohíbe terminantemente las represalias contra cualquier persona que de buena fe plantee una inquietud o informe una posible conducta indebida. Si cree que ha sido víctima de represalias, debería informarlo de inmediato a un miembro de los Departamentos de Ética y Cumplimiento, Legales o Recursos Humanos de IFF.

Investigaciones e infracciones

IFF toma en serio todas las denuncias de posibles infracciones o conductas indebidas y se compromete a revisar e investigar todas las acusaciones creíbles. Cuando se le solicite, debe brindar su total y verdadera colaboración durante una investigación interna.

Además, ninguna de las disposiciones de este Código o de cualquiera de nuestras políticas o acuerdos tiene la intención de prohibir o restringir la denuncia de cualquier infracción de la ley ante todo ente regulador o gubernamental apropiado ni impedirá que coopere con dicho ente o proporcione información en relación con la infracción de una ley, una investigación, una inspección gubernamental o una averiguación.

El incumplimiento de este Código, las políticas de IFF y las leyes y regulaciones aplicables, así como los intentos de ocultar dicho incumplimiento pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden derivar incluso en el despido. En algunas circunstancias, sus acciones también pueden resultar en multas o sanciones penales contra usted y/o IFF por parte de las autoridades legales. Por lo tanto, es importante respetar las reglas y restricciones establecidas en este Código en todo momento.

Para obtener más información, consulte la Política SpeakUp: presentación de inquietudes y prohibición de represalias y los procedimientos de investigación de IFF. Speakup: huolenaiheista ilmoittaminen ja kostotoimet kieltävä käytäntö sekä IFF:n tutkintamenettely.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Llamé a la línea directa de denuncias de IFF para informar que algunos comentarios de mi gerente me incomodaban. En el curso de la investigación de mi denuncia, se entrevistó a mi gerente, quien luego me dio una calificación de desempeño baja a pesar de que constantemente excedo mis objetivos de ventas y recibo comentarios positivos de otros empleados. ¿El comportamiento de mi jefe constituye una infracción al Código?

💡 RESPUESTA

Tal vez. IFF prohíbe terminantemente las represalias contra cualquier empleado que informe una inquietud de buena fe. Si su gerente le asignó una mala calificación por haber denunciado su comportamiento, está tomando represalias. Debería informar el comportamiento de su gerente de inmediato.

PRINCIPIOS RECTORES



CONTRIBUIR DE MANERA POSITIVA

Entendemos el soporte que necesitan nuestros colegas y clientes y hacemos todo lo que está a nuestro alcance para ayudarlos, centrándonos en lo que nos une.

Crear y mantener un lugar de trabajo diverso

En IFF, fomentamos un entorno que no solo acepta sino que también respeta la diversidad única de nuestros colegas, proveedores, clientes y otros socios comerciales. Celebramos y promovemos la expresión, la innovación y los logros individuales y apreciamos el poder y la experiencia de los diferentes puntos de vista. Nos complace adoptar diferentes culturas, idiomas y creencias y fortalecer y empoderar a nuestra diversa fuerza laboral y socios comerciales.

IFF solo alcanzará su máximo potencial si todas las personas se sienten capaces de dar rienda suelta a su singularidad. Todas las personas deben saber que pueden “traer todo su ser” al trabajo sin temor a sufrir acoso o discriminación. Un lugar de trabajo así solo se puede lograr y mantener si trabajamos juntos y nos tratamos con respeto, dignidad y objetividad y sin prejuicios.

Asumimos el compromiso de brindar oportunidades equitativas para todos. Nos esforzamos por asegurar que la demografía de la población de empleados en todos los niveles de la organización sea representativa de los mercados a los que servimos.

Ser inclusivos

Somos inclusivos, nos tratamos con respeto y trabajamos de manera justa, honesta y ética.

Para que IFF cumpla con su compromiso de crear y mantener un lugar de trabajo diverso, los empleados deben comprometerse a fomentar una cultura inclusiva y libre de prejuicios, capaz de liberar el potencial único de cada individuo. Cada colega debe demostrar este compromiso mediante las siguientes competencias:

- Ser intencionalmente objetivo: Desarrollar un conocimiento consciente de sus prejuicios personales, trabajar para abordarlos y fomentar activamente un lugar de trabajo igualitario y equitativo;
- Ser activamente inclusivo: Defender una cultura que valora y respeta la singularidad de cada colega y actuar en consecuencia;
- Demostrar agilidad multicultural: Buscar comprender cómo otros experimentan el mundo y adaptar su comportamiento para colaborar de manera efectiva en un lugar de trabajo multiculturalmente diverso; y
- Demostrar un compromiso con la diversidad: Demostrar un compromiso activo para apoyar el objetivo comercial de diversidad inclusiva de IFF al garantizar que todos los niveles de nuestra organización reflejen los mercados a los que servimos.

Derechos humanos y trabajo justo

IFF respeta los derechos humanos fundamentales de todos y asume el compromiso de pagar salarios justos y equitativos a los empleados de todo el mundo. Como parte de este compromiso, IFF reconoce los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.

IFF prohíbe el uso del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, y esta prohibición se extiende a todos los socios comerciales de IFF.

Para obtener más información, consulte la Política global de derechos humanos de IFF.



¿Qué haría?

? PREGUNTA

Participo del programa de mentores de mi empresa en virtud del cual cada dos años, aproximadamente, acompaño a dos o tres nuevos empleados en el desarrollo de sus carreras. Recientemente, me di cuenta de que tiendo a elegir aprendices que son como yo. Para salir de mi zona de confort, me gustaría seleccionar personas que muestren un gran potencial, pero que pertenezcan a grupos de identidad a los que no pertenezco. ¿Esto es discriminación?

💡 RESPUESTA

En absoluto. De hecho, esto no solo no es un acto prejuicioso o discriminatorio, sino que al buscar guiar a personas apasionadas e inteligentes que son diferentes a usted, está tomando medidas proactivas para cumplir los objetivos de IFF de desarrollar una sucesión diversa de talentos.

SER ÉTICOS, HONESTOS Y TRANSPARENTES

Conflictos de intereses

Evitar los conflictos de intereses es fundamental para operar como una empresa ética, honesta y transparente. Mientras trabaje en IFF, debe asegurarse de que sus intereses y relaciones personales no estén en conflicto real o inminente con sus obligaciones profesionales con IFF.

Un conflicto de intereses puede tomar muchas formas, pero surge cuando sus actividades y relaciones personales interfieren o pueden interferir con su capacidad para actuar en el mejor interés de IFF. Algunos ejemplos son:

- Tener una relación personal o financiera con un competidor, proveedor, prestador o cliente;
- Trabajar o realizar negocios con un miembro de la familia o con cualquier empresa en el que un miembro de la familia tenga un interés financiero personal;
- Realizar actividades laborales no relacionadas con IFF durante el horario laboral o con recursos de IFF;
- Mantener una relación amorosa con un supervisor o subordinado;
- Trabajar como consultor para un competidor, proveedor o cliente de IFF; y
- Prestar servicios como empleado, funcionario o director de otra empresa mientras trabaje en relación de dependencia para IFF.

Los conflictos potenciales deben ser informados inmediatamente a su supervisor o a los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales para su resolución. La buena noticia es que la gran mayoría de los conflictos se pueden mitigar con solo informarlos. Para obtener orientación adicional sobre los conflictos de intereses y el proceso de divulgación, consulte la Política de conflictos de intereses de IFF.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Me gustaría contratar a la empresa de mi primo para que preste servicios de seguridad para los edificios de IFF. No creo que haya problemas, siempre que nos ofrezca el mejor precio y brinde la misma calidad de servicio que otros proveedores.

¿Tengo que decirle a mi jefe que soy pariente del propietario de la empresa?

💡 RESPUESTA

Sí, porque si su familiar es propietario o trabaja para un proveedor o prestador de servicios con el que hacemos negocios puede existir un conflicto de intereses. En una situación como esta, debe informar acerca del conflicto y recibir la aprobación previa de su gerente y de los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales.

ACTUAR CON RESPONSABILIDAD EN TODO MOMENTO

En IFF, protegeremos la salud y la seguridad de nuestros empleados y preservamos a las comunidades en las que trabajamos.

Sostenibilidad

La sostenibilidad ha sido durante mucho tiempo parte de la esencia de cómo hacemos negocios en IFF. Este principio y nuestro compromiso con el futuro se han formalizado en nuestra estrategia de sostenibilidad e impulsan la innovación. Como resultado, hemos logrado mejoras sociales y ambientales, desde las materias primas que obtenemos de manera responsable, hasta nuestras instalaciones de fabricación ecoeficientes y productos cuidadosamente diseñados, que consideran atributos críticos de sostenibilidad. Nuestra estrategia se apoya en cuatro pilares – huella ambiental, innovación sostenible, abastecimiento responsable y personas y comunidades –, está completamente integrada y se centra en las oportunidades más importantes para crear productos para nuestros clientes y consumidores en todo el mundo.

Para obtener más información sobre nuestros logros, actividades en curso y objetivos futuros, consulte el último Informe de sostenibilidad de IFF.

Donaciones benéficas

IFF se compromete a retribuir a las comunidades en las que operamos y realiza regularmente contribuciones benéficas como parte de ese compromiso.

Todas las contribuciones benéficas realizadas en nombre de la empresa deben ser revisadas y aprobadas por miembros del Comité de Contribuciones Benéficas de IFF. Es importante destacar que nunca deben hacerse donaciones benéficas, ya sea consistan en efectivo, patrocinio corporativo o cualquier otro beneficio en especie, a organizaciones políticas, políticos o cualquier organización que esté afiliada o vinculada a un político para evitar el riesgo o la apariencia de soborno y corrupción. IFF tampoco donará a ninguna organización que discrimine sobre la base de una clase protegida.

Para obtener más información, consulte la Política de aprobación de contribuciones benéficas de IFF.

Mantener un entorno laboral seguro

No existen atajos cuando se trata de proteger la salud y seguridad de nuestros empleados, socios comerciales y las personas que visitan nuestras instalaciones. Todos debemos comprometernos con un entorno de trabajo seguro y protegido, ya sea que se trate de limpiar agua derramada en el piso de la planta o recordar a los compañeros de trabajo que usen sus gafas o máscaras de seguridad. Cada uno de nosotros es responsable de comprender y cumplir todas las leyes, reglamentaciones y políticas aplicables de IFF diseñadas para garantizar condiciones de trabajo seguras y prevenir lesiones y accidentes.

Todos podemos desempeñar un papel para asegurarnos de tener un lugar seguro para trabajar si estamos atentos y somos conscientes de nuestro entorno y actuamos cuando sea apropiado. Comuníquese con su supervisor, el líder del sitio o un miembro de los Departamentos de Salud y Seguridad Ambiental, Ética y Cumplimiento, Legales o Recursos Humanos lo antes posible si toma conocimiento de alguna condición o actividad inseguras, por ejemplo:

- Equipo que requiere mantenimiento o no funciona correctamente;
- Exposición a materiales peligrosos en un grado que pueda causar enfermedades o lesiones;
- Una tarea para la que usted o sus colegas pueden necesitar capacitación adicional; o
- Cualquier otra condición o comportamiento que generen inseguridad y puedan representar un peligro para usted, los demás o el medio ambiente.

Recuerde, incluso las pequeñas cosas importan cuando se trata de la salud, la seguridad y el medio ambiente.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Recientemente hubo un incendio en nuestra planta que resultó en daños importantes a nuestro edificio y una persona fue trasladada al hospital con quemaduras graves. Tuve acceso al informe del incidente, donde el encargado de la instalación indicó que se habían recibido informes de la presencia de humo en el edificio, pero no se encontró ningún incendio. Tampoco se dio cuenta de que mi colega estaba herido. ¿Qué debo hacer?

💡 RESPUESTA

Informar el comportamiento del encargado de la instalación. Cada uno de nosotros debe informar con precisión los incidentes, accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. El deseo de su planta de lograr sus objetivos de seguridad no debe impedir que los empleados informen sobre daños a las instalaciones o lesiones en el lugar de trabajo, y los supervisores nunca deben alentar a los empleados a ocultar un incidente de seguridad.

Abuso de sustancias

IFF mantiene un ambiente de trabajo que fomenta la salud y seguridad de sus empleados y protege la integridad de sus prácticas comerciales. IFF no tolerará el uso, la venta, la posesión o la distribución de drogas ilegales en las instalaciones de la empresa, durante el horario laboral o mientras se operan equipos o vehículos propiedad de la empresa. Las reglas son claras: trabajar bajo la influencia de drogas ilegales o el alcohol pone a todos en riesgo y está estrictamente prohibido.

Violencia en el lugar de trabajo

Son inaceptables y están terminantemente prohibidos los actos de violencia o comportamientos amenazantes por parte de los empleados o de cualquier otra persona en las instalaciones de IFF o mientras participan en negocios o actividades de IFF. Esto incluye agresión física y abuso verbal, así como la posesión de cualquier tipo de armas. Tales actos y comportamientos deben informarse de inmediato. En caso de peligro inminente, póngase en contacto con la policía local o el departamento de bomberos de inmediato y siga la política de manejo de crisis u otra política aplicable del sitio.



PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

LEYES ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

Las leyes antisoborno y anticorrupción, incluidas, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (“FCPA”) y la Ley de Sobornos del Reino Unido, generalmente se aplican a todos los empleados de IFF y las operaciones de IFF en todo el mundo.

Si bien las leyes antisoborno y anticorrupción varían en cada país, las reglas de IFF son simples:

- Nunca debe pagar u ofrecer pagar un soborno o un pago de facilitación a ninguna persona, incluso a un funcionario público o un socio comercial;
- Nunca debe solicitar ni recibir un soborno; y
- Nunca debe utilizar a un tercero o agente para pagar o recibir un soborno en su nombre o en nombre de la empresa.

Si cree que un colega o un tercero pueden estar participando de algún acto que implique influencia indebida, soborno o corrupción o si simplemente siente que “algo no está bien”, comuníquese con los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales de inmediato.

¿Qué es un soborno?

Los sobornos pueden tomar muchas formas y pueden incluir dar o recibir dinero, comisiones ilícitas, oportunidades comerciales o laborales, obsequios y agasajos, viajes, “favores” especiales o cualquier otra cosa de valor con el propósito indebido de:

- Influir en una decisión;
- Obtener o mantener un contrato;
- Obtener una habilitación comercial u otra licencia o permiso; o
- Influir en el resultado de una auditoría, inspección o decisión gubernamental.

IFF también prohíbe la realización de pagos de facilitación, que normalmente son pagos en efectivo que se realizan a funcionarios públicos para acelerar las acciones gubernamentales de rutina, como una importación a través de la aduana.

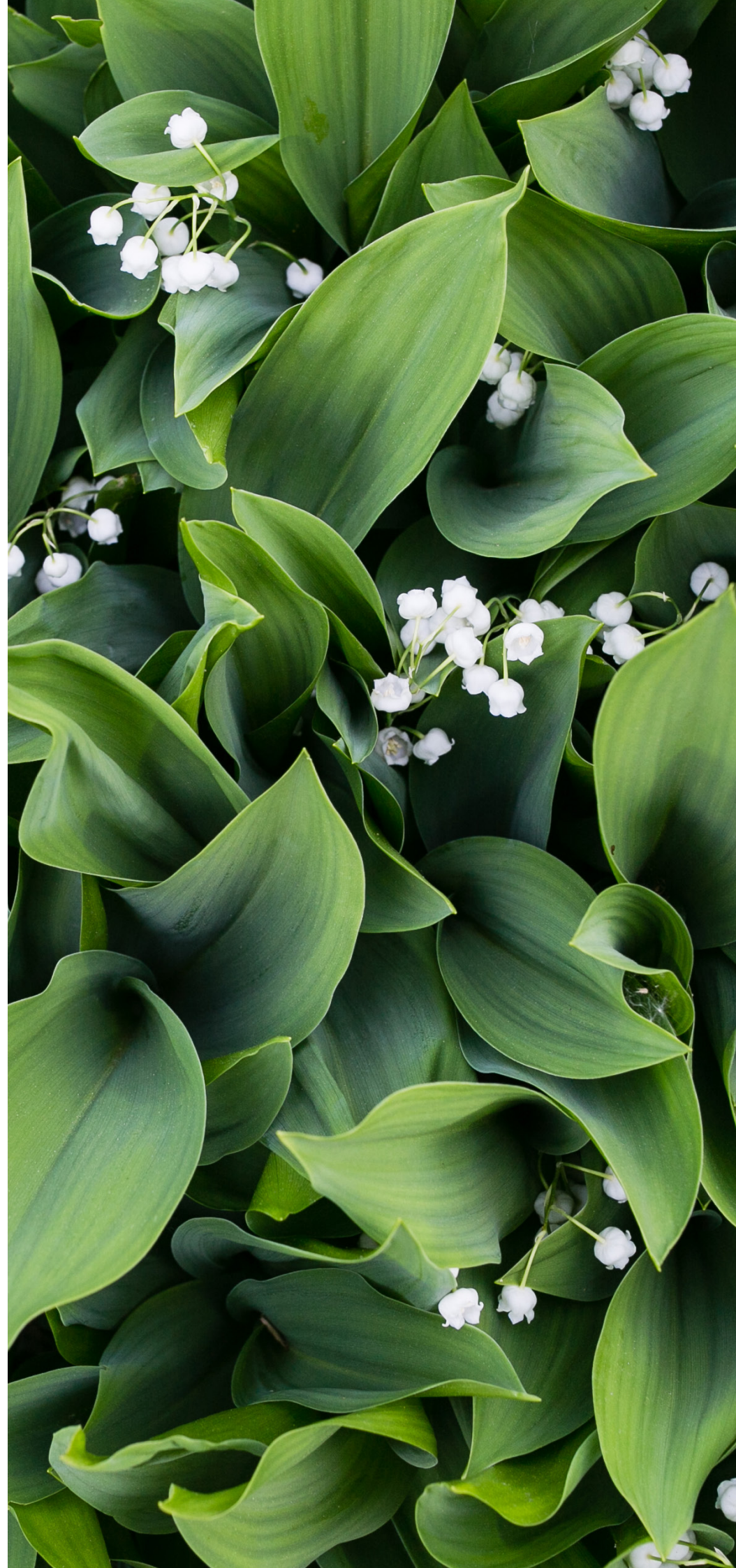
Relaciones con funcionarios públicos

Como empresa global, a menudo se nos exige que interactuemos con funcionarios públicos en los lugares donde operamos, pero debemos ser más cautelosos durante estas interacciones. Incluso los empleados con las mejores intenciones pueden infringir las leyes antisoborno cuando hay funcionarios públicos involucrados.

Los siguientes son ejemplos de personas que pueden considerarse funcionarios públicos:

- Cualquier funcionario o empleado de un gobierno extranjero, independientemente de su rango;
- Empleados de empresas públicas, como un hospital;
- Políticos, partidos políticos o candidatos a cargos públicos extranjeros; y
- Un familiar o agente de los anteriores.

Si considera que es posible que interactúe con personas que cumplan con cualquiera de los criterios anteriores, debe respetar las prohibiciones establecidas anteriormente y familiarizarse con la Política antisoborno de IFF.



¿Qué haría?

? PREGUNTA

Un producto saborizado fabricado en China llegó al puerto de Buenos Aires, Argentina, sin el rotulado adecuado. El funcionario de aduanas argentino me dijo que liberaría el envío si le pagamos 4.000 pesos. Necesitamos este producto con urgencia para satisfacer el pedido de un cliente. ¿Puedo realizar el pago?

💡 RESPUESTA

Por supuesto que no. Al realizar el pago, IFF Argentina (y usted personalmente) estaría violando las leyes de rotulado argentinas y posiblemente también las leyes antisoborno. Tenga en cuenta que existen leyes similares en casi todos los demás países del mundo, por lo que, independientemente de la ubicación, los empleados de IFF deben consultar con el Departamento de Legales siempre que se enfrenten a este tipo de solicitudes.

? PREGUNTA

En el curso de la inspección anual para la renovación de la licencia de operación de una planta de IFF en la India, el funcionario de la ciudad que realiza la inspección ha encontrado varias infracciones en materia de salud y seguridad. El agente local que estamos utilizando para facilitar el proceso de inspección y licencia dice que el inspector pasará por alto las infracciones y aprobará la renovación, pero ello requeriría hacer una donación considerable a la escuela local. ¿Podemos hacer esta donación o que nuestro agente la haga en nombre de IFF?

💡 RESPUESTA

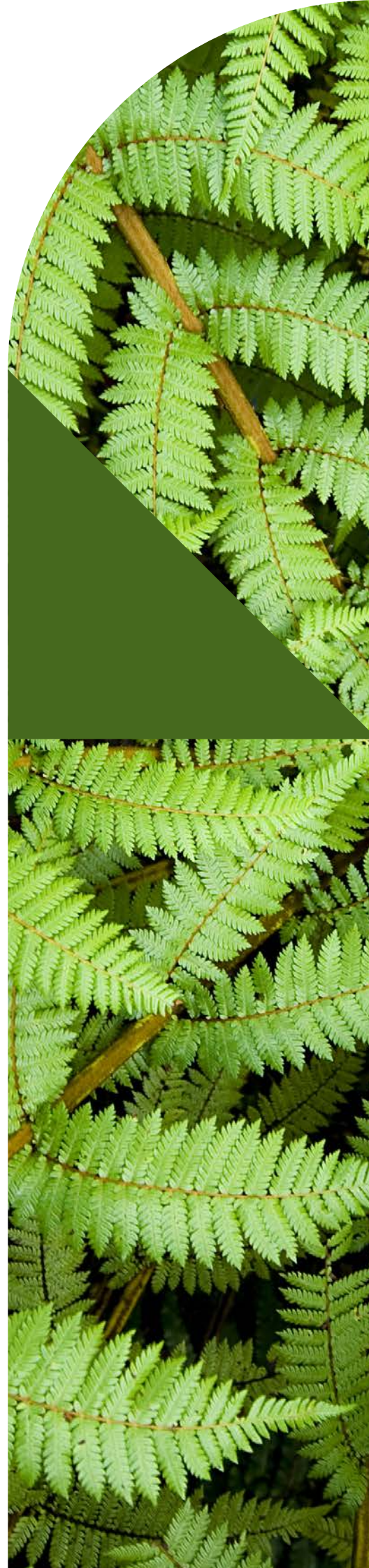
No. Es política de IFF no dar, directamente o a través de un tercero, nada de valor a un funcionario público ni ninguna otra persona en cualquier país para influir en las decisiones de esa persona y de ese modo ayudar a IFF a obtener o mantener contratos o una ventaja injusta. La Política antisoborno de IFF también requiere que el Departamento de Legales lleve a cabo verificaciones de antecedentes apropiadas antes de designar a cualquier agente externo para interactuar con funcionarios públicos en nombre de IFF. Debe comunicarse inmediatamente con los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales para analizar la solicitud.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

Alentamos a todos nuestros empleados a involucrarse en sus comunidades y a ser ciudadanos política y socialmente activos. Sin embargo, no permitimos el uso del tiempo de trabajo de los empleados ni otros recursos o activos de la empresa, incluidas instalaciones, teléfonos, computadoras, fotocopadoras o suministros de oficina, para estos fines. Tampoco permitimos que los empleados publiquen o distribuyan materiales en las instalaciones de IFF o que recluten a otros empleados mientras trabajan.

La decisión de dedicar su tiempo libre o contribuir con dinero u otros recursos personales a actividades políticas o comunitarias depende totalmente de usted, y si elige participar en tales actividades, la empresa no tomará medidas en su contra por sus opiniones políticas o contribuciones personales. Al participar en el proceso político, debe cumplir las leyes y regulaciones que rigen la actividad y las contribuciones políticas.

Toda actividad política en nombre de IFF, incluidas las participaciones en grupos de presión y reuniones y comunicaciones con funcionarios públicos, debe contar con la autorización previa de los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales. Tenga en cuenta que la Política de contribuciones políticas de IFF prohíbe estrictamente las contribuciones directas o indirectas de la empresa a cualquier campaña u organización política, así como el reembolso de cualquier contribución realizada por un empleado.



OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD

En IFF, promovemos relaciones laborales exitosas y la buena predisposición con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales, ya que son vitales para nuestro éxito. Reconocemos que los agasajos empresariales, como salir a cenar o asistir a eventos, pueden desempeñar un papel importante en el fortalecimiento de estas relaciones. Además, apreciamos que existan prácticas culturales que incluyen la entrega de obsequios en los países donde hacemos negocios.

Si bien respetamos estas prácticas, debemos cuidar que no anulen nuestro compromiso de cumplir con la ley y nuestras políticas. Como regla general, los obsequios, la hospitalidad y los agasajos nunca deben ofrecerse ni recibirse con la intención de obtener o mantener contratos o ejercer algún tipo de influencia sobre un funcionario público. También debemos evitar circunstancias que podrían crear una intención inapropiada, incluso en apariencia.

Es posible ofrecer o recibir un obsequio de valor mínimo, siempre que se realice de forma abierta y legal, de acuerdo con las prácticas aceptables en nuestra industria y el lugar en el que se desarrolla. Los obsequios pueden tomar muchas formas, como productos o servicios gratuitos, favores especiales, descuentos, entretenimiento e incluso transporte gratuito hacia o desde una reunión. Sin embargo, el ofrecimiento o la recepción de obsequios extravagantes, efectivo o equivalentes de efectivo, como tarjetas de regalo, *nunca* es aceptable.

Si bien no siempre es fácil comprender la diferencia entre los agasajos y obsequios apropiados e inapropiados, tome el siguiente punto de referencia: si no se siente bien, probablemente no esté bien. Si la divulgación pública del obsequio o agasajo pudiera causar vergüenza a IFF o a usted personalmente, son inaceptables. Si no está seguro acerca de un obsequio o un agasajo en particular o si el obsequio o el agasajo involucra a un funcionario público, siempre debe ponerse en contacto con los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales antes de tomar cualquier medida.

Para obtener más información sobre obsequios, agasajos y hospitalidad, consulte la Política de gastos de viajes y negocios de IFF.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Seleccionamos un nuevo proveedor de servicios de TI y, al firmar el contrato con la empresa, el propietario de la empresa de servicios me ofreció una botella de champán muy exclusiva y costosa. ¿Puedo aceptarla?

💡 RESPUESTA

No. Está permitido aceptar obsequios modestos de socios comerciales, como bolígrafos, calendarios, canastas de frutas u otros artículos similares. Los empleados o nuestros socios comerciales no pueden dar ni recibir obsequios extravagantes, incluidos vinos o licores costosos, joyas, productos electrónicos, dinero en efectivo o tarjetas de regalo.

? PREGUNTA

Uno de nuestros proveedores me invitó a ver un partido de fútbol profesional. ¿Puedo aceptar la invitación?

💡 RESPUESTA

Tal vez. Si el proveedor le hubiese ofrecido un viaje con todos los gastos pagados al partido final de la Copa del Mundo, incluido el alojamiento, la invitación se consideraría extravagante y no podría aceptarse. Si el proveedor lo invitó a un partido del club local junto con los colegas del proveedor y no había contratos pendientes ni nuevas oportunidades comerciales con el proveedor, es probable que pueda aceptar la invitación siempre que informe a su gerente acerca de la invitación para que luego no haya dudas sobre si el obsequio fue un intento encubierto de influir en la relación de IFF con el proveedor.



¿Qué haría?

? PREGUNTA

Estaba ayudando a un cliente a desarrollar un nuevo producto utilizando una de nuestras últimas enzimas. Como muestra de agradecimiento, el cliente me dio un reloj y dulces locales cuando me estaba retirando de su oficina. ¿Puedo quedármelos?

💡 RESPUESTA

Puede quedarse los dulces locales, pero debe regresar el reloj. Queremos ser reconocidos por nuestro sólido apoyo y nuestra colaboración con el cliente y no ser influenciados por un intercambio de obsequios valiosos o un agasajo excesivo. Aceptar un reloj de un socio comercial podría considerarse excesivo e inapropiado, pero se pueden aceptar otros obsequios de bajo valor, como dulces o artículos promocionales económicos con el logotipo del cliente.



REALIZAR NUESTRA ACTIVIDAD COMERCIAL CON INTEGRIDAD

NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

Nos enfocamos en el panorama comercial en su conjunto y capacitamos a nuestros equipos para que tomen decisiones éticas con integridad.

Hacer negocios con integridad y de manera ética significa que debemos considerar las consecuencias financieras y reputacionales de todas nuestras interacciones con nuestros socios comerciales. Como parte de este compromiso, IFF solo trabajará con socios comerciales de renombre que actúen de conformidad con todas las leyes y regulaciones y que mantengan los mismos principios éticos bajo los cuales opera IFF. Estos principios se establecen en el Código de conducta de proveedores de IFF.

Al trabajar con nuestros socios comerciales, debe:

- Evitar cualquier práctica desleal o engañosa;
- Tratar a todos los socios comerciales de manera honesta, justa y objetiva;
- Ser honesto y claro con respecto a nuestros productos y servicios;
- Seguir los procedimientos adecuados de compra y adquisición cuando corresponda; y
- Seleccionar a los socios comerciales en función de sus méritos y nunca debido a un conflicto de intereses.

Además, debe asegurarse de que nuestros socios comerciales se sometan a verificaciones de antecedentes apropiadas para proteger a IFF de la corrupción y otros riesgos que surgen de relacionarse con socios comerciales con mala reputación. Para obtener más información, consulte el Procedimiento de verificación de antecedentes de IFF.

Lavado de dinero y actividades relacionadas

IFF prohíbe cualquier forma de lavado de dinero, financiamiento del terrorismo o cualquier otro financiamiento con fines ilegales o ilegítimos. El “lavado de dinero” ocurre cuando una persona u organización intenta ocultar beneficios procedentes de actividades criminales haciendo que parezcan legítimos. Por lo general, estos ingresos se canalizan a través de una o más empresas instrumentales y cuentas bancarias offshore para ocultar el verdadero origen y destino de los beneficios.

Si cree que un socio comercial está involucrado en una actividad ilegal o sospechosa, comuníquese con el Departamento de Legales de inmediato.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONTROL COMERCIAL

Como empresa global, IFF ofrece su experiencia, creatividad y productos en todo el mundo. Operar a nivel mundial significa que IFF está sujeto a las leyes de control comercial en varios países en los que operamos, e IFF se compromete a cumplir plenamente con estas leyes, que incluyen:

- Controles de exportación, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas, que restringen o prohíben a IFF participar en actividades comerciales con ciertos países, personas físicas o jurídicas;
- Leyes antiboicot que prohíben a las empresas participar o cooperar con un boicot internacional que no esté aprobado o sancionado por el gobierno de EE. UU. y
- Otras leyes de importación o exportación que requieren que IFF y sus socios comerciales paguen aranceles y/u obtengan licencias, permisos u otra documentación específica antes de transferir productos y datos técnicos a otros países.

Si usted es responsable en IFF de tomar decisiones sobre dónde o a quién compramos o vendemos productos, o si está involucrado en transacciones comerciales transfronterizas, debe familiarizarse con la Política de control de comercio internacional de IFF y los Procedimientos de ventas sancionados por IFF (Sanctioned Sales Procedures).

La legislación en materia de control comercial y las leyes contra boicots son extremadamente complicadas. Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto de que pueda estar participando en negocios prohibidos, o si recibe una solicitud relacionada con un boicot, debe comunicarse con el Departamento Global de Asuntos Regulatorios o el Departamento de Legales.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Isabel ha estado trabajando con el representante de un distribuidor que cubre el Medio Oriente durante los últimos años. El representante dijo recientemente que había obtenido un acuerdo potencialmente beneficioso con un cliente de la región. Sin embargo, el representante fue muy evasivo cuando Isabel hizo preguntas sobre el cliente. En cambio, le dijo a Isabel que “no se preocupara por” el destino de los productos y que enviara todos los productos a su oficina en Estambul. Luego transfirió a IFF el pago completo desde una cuenta bancaria que estaba a nombre de un tercero diferente. ¿Isabel debería enviar la mercadería?

💡 RESPUESTA

No. Ella no debe enviar la mercadería y debe comunicarse con el Departamento Global de Asuntos Legales y Regulatorios para que la ayude a determinar si la mercadería debe enviarse y si los fondos deben devolverse. Este tipo de comportamiento puede indicar que el distribuidor está intentando vender mercadería a un país o entidad con la que IFF no tiene permitido hacer negocios y se debe seguir el proceso de diligencia debida (due diligence) antes de completar la transacción.

TRATO CON COMPETIDORES

IFF se compromete a lograr el éxito a través de la competencia justa y legal y prohíbe estrictamente cualquier actividad que infrinja las leyes antimonopolio o restrinja ilegalmente la competencia.

No debe negociar o ponerse de acuerdo con nuestros competidores u otras personas para:

- Fijar o controlar precios u otras condiciones de venta, incluidos reembolsos, descuentos, gastos de flete u otras condiciones de venta;
- Alinear el contenido de las propuestas de licitación;
- Boicotear a los proveedores o limitar la producción; o
- Dividir mercados, territorios de ventas, líneas de productos o clientes.

Incluso las discusiones informales con nuestros competidores sobre este tipo de actividades están prohibidas y son contrarias a la ley. Si tiene preguntas sobre las comunicaciones o interacciones con la competencia, debe buscar asesoramiento en el Departamento de Legales.

Para obtener más información, consulte la Política antimonopolio de IFF.

Información de los competidores

IFF no permite ni tolerará ninguna actividad ilegal o poco ética para obtener o divulgar información de la competencia, sin importar cuán útil pueda ser la información.

La información de la competencia debe obtenerse de una manera legal y ética, por ejemplo, mediante la revisión de presentaciones regulatorias, discursos públicos de ejecutivos, artículos periodísticos y otra información disponible públicamente.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Mi departamento planea contratar a un empleado de uno de nuestros competidores. ¿Hay alguna regla especial que deba seguirse?

💡 RESPUESTA

Sí. Debe consultar a Recursos Humanos antes de contratar a un empleado de un competidor. Si bien puede ser aceptable contratar al empleado, la persona puede tener la obligación legal de no trabajar con IFF o revelar información confidencial o secretos comerciales. Recursos Humanos deberá revisar las circunstancias específicas antes de que se le haga una oferta a esa persona.

? PREGUNTA

En una reunión de la cámara de comercio la semana pasada, uno de nuestros competidores comenzó a hablarme informalmente sobre “mantenerse alejado” de uno de sus clientes. Ella dijo que la conversación fue “extraoficial”.

¿Estuvo bien?

💡 RESPUESTA

Por supuesto que no. Si bien las reuniones de cámaras de comercio tienen un propósito útil y legítimo para IFF y nuestros competidores, deben abordarse con mucho cuidado. Deben evitarse las conversaciones con nuestros competidores, incluso aquellas que puedan ser “extraoficiales” en áreas como precios, condiciones de venta, territorios o clientes. Si un competidor intenta discutir cualquiera de estos temas, debe pedirle a la persona que se detenga de inmediato y, si es necesario, debe abandonar la reunión e informar la situación al Departamento de Legales.

? PREGUNTA

Durante una visita a un cliente importante, me entregaron una muestra de una tecnología de fragancia encapsulada que un competidor ha desarrollado pero que aún no ha puesto en el mercado. El cliente me preguntó si podía igualar la muestra. ¿Puede hacerlo?

💡 RESPUESTA

No. Si la muestra no está disponible comercialmente, no podemos aceptarla. IFF siempre respetará toda propiedad intelectual válida de nuestros clientes, competidores y cualquier tercero. Si alguna vez tiene alguna duda sobre si se puede obtener o analizar una muestra, comuníquese con el Departamento de Legales para obtener asesoramiento.

? PREGUNTA

¿Es aceptable para mí discutir los precios de nuestros productos con nuestros competidores?

💡 RESPUESTA

Tal vez. Debido a que suministramos productos a algunos de nuestros competidores, puede discutir los precios en relación con estas ventas. Sin embargo, no puede discutir los precios con nuestro competidor si IFF y el competidor están compitiendo por el mismo negocio con otro cliente, ya que esto podría someterlo a usted (personalmente) y a IFF a serios cargos penales o civiles.

Es simple: fijar precios o acordar fijar precios es ilegal.



USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Comprar o vender valores de IFF (incluidas acciones, unidades de acciones restringidas, opciones sobre acciones o derechos sobre la revalorización de las acciones) cuando conoce información importante no pública sobre IFF no solo es poco ético, es contrario a la ley y puede dar lugar a graves sanciones civiles y penales para usted e IFF. Esta regla se aplica a todos los empleados y se refiere a toda la información importante no pública o “privilegiada” sobre el negocio de IFF.

Está estrictamente prohibido negociar con valores IFF o con los de cualquier otra empresa (incluidos clientes y proveedores) cuando se posea información privilegiada sustancial sobre cualquiera de las entidades; del mismo modo, está prohibido divulgar a otras personas, incluidos familiares y amigos, información sustancial no pública relacionada con IFF o cualquier otra empresa (incluso si no negociará los valores usted mismo). Las personas, incluidos los miembros de la familia, que operan con valores a partir de una filtración o poseen información privilegiada importante, pueden estar violando la ley y sometiéndose a sanciones civiles y penales.

¿Qué es la información sustancial no pública?

“Información sustancial no pública” es cualquier información que no se ha puesto a disposición del público y que una persona razonable consideraría importante al decidir si comprar, vender o mantener valores de una empresa. Incluye información sobre IFF, así como información sobre otras empresas, como nuestros socios comerciales y competidores. Algunos ejemplos de información privilegiada sustancial incluyen:

- Estimaciones o resultados de ganancias no publicados;
- Adquisiciones, desinversiones o reestructuraciones;
- Cambios en la dirección;
- Próximos lanzamientos de productos o innovaciones de productos;
- Obtención o pérdida de clientes o contratos importantes; y
- Litigio en trámite o posible o medida regulatoria.

Para obtener más información, consulte la Política de uso de información privilegiada de IFF.

Ventana de negociación

Dependiendo de su función en IFF o de su acceso a información confidencial de IFF, puede estar sujeto a requisitos de autorización previa o períodos de tiempo en los que no puede negociar valores de IFF. Si tiene dudas sobre si una transacción está permitida, revise la Política de período de ventana de IFF y comuníquese con el Departamento de Legales.

¿Qué haría?

PREGUNTA

No trabajo en el departamento de finanzas y soy un empleado junior con poco acceso a la información de gestión. ¿Puedo ignorar la Política de uso de información privilegiada?

RESPUESTA

No. La información sustancial no pública puede tomar muchas formas y es posible que posea conocimiento no público, incluso a través de conversaciones casuales con compañeros de trabajo, que podría ser valioso para un inversionista que tenga que decidir si comprar o vender valores de IFF.

PREGUNTA

¿Está mal compartir información privilegiada con otros, incluso si no la uso para beneficiarme a mí mismo?

RESPUESTA

Sí. De hecho, es posible que se descubra que es aún más responsable porque es la persona que inicia la “cadena” de ilícitos. Comunicar información sustancial no pública a otra persona, incluso si no obtiene ningún beneficio, puede provocar que usted sea personalmente responsable tanto civil como penalmente.

CUMPLIMIENTO DE PRODUCTOS Y ASUNTOS REGULATORIOS

IFF opera en total cumplimiento con todas las normas aplicables del país donde hagamos negocios. Esto incluye todas las normas de control de alimentos, cosméticos, medicamentos y productos químicos, muchas de las cuales pueden ser complejas. Estas normas rigen:

- El etiquetado de los productos de IFF o los bienes de consumo que incorporan nuestros productos;
- Las afirmaciones que hacemos sobre nuestros productos; y
- Cómo se fabrican y envían nuestros productos.

La reputación global y el éxito de IFF dependen de que cada uno de nosotros comprenda y cumpla las normas que rigen nuestro negocio. Si tiene alguna pregunta sobre estas normas, consulte inmediatamente a su supervisor, Asuntos Regulatorios Globales o Legales.



¿Qué haría?

? PREGUNTA

Quiero presentarle a un cliente una fragancia que contiene un ingrediente que aún no se ha aprobado internamente para su uso como fragancia. El ingrediente ya está autorizado para uso como saborizante. ¿Puedo presentar esta fragancia?

💡 RESPUESTA

No. El ingrediente no se puede usar hasta que se complete el proceso de autorización interna para el “uso final” del producto. Las normas que se aplican a las fragancias no aplican necesariamente a los sabores y viceversa.

Deberá esperar.

? PREGUNTA

Un proveedor me ha informado que su producto contiene niveles traza de un contaminante, pero los niveles son extremadamente bajos y no presentan ningún problema de seguridad. También me dijo que el proveedor está tomando medidas para eliminar el contaminante. ¿Tengo que decírselo a mi supervisor?

💡 RESPUESTA

Sí, de inmediato. Incluso el más mínimo indicio de un problema ambiental, de seguridad o de calidad con uno de nuestros productos o ingredientes debe informarse tan pronto como se descubra. Debe comunicarse con un miembro de Asuntos Regulatorios Globales o Legales de inmediato.

PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD Y LOS ACTIVOS DE IFF

EVITAR FRAUDES, ROBOS, DESPERDICIOS O MAL USO

Actuamos como dueños cuando se trata de proteger la propiedad, los activos y el conocimiento de IFF, ya que estos nos permiten crear y ofrecer los mejores productos y servicios posibles para nuestros clientes.

Los bienes y activos de IFF son para uso estrictamente comercial. Está estrictamente prohibido el robo o uso indebido de la propiedad y los activos de IFF, así como el uso de la propiedad o los activos de la empresa para fines personales, no éticos, ilegales o para beneficio personal. Todos somos responsables de evitar robos, desperdicios o el uso indebido de la propiedad y los activos de IFF.

Como parte de esta responsabilidad, debe:

- Cumplir con la Política de compras globales de IFF al adquirir materias primas y servicios;
- Evitar el desperdicio o el uso indebido de los fondos de la empresa destinados a viajes de negocios o entretenimiento de acuerdo con la Política de gastos de viajes y negocios de IFF;
- Asegurarse de que todas las transacciones estén debidamente autorizadas y dentro de los límites de autorización establecidos en la Política de límites de autorizaciones globales de IFF; y
- Devolver todos los bienes y activos de IFF, ya sean físicos o intangibles, al finalizar su relación laboral con IFF.

PROPIEDAD INTELECTUAL Y SECRETOS COMERCIALES

Toda la propiedad intelectual inventada, creada o desarrollada por IFF o usted durante su relación laboral con IFF es propiedad de la empresa y suele ser confidencial. Al igual que todos los demás activos de IFF, la propiedad intelectual de IFF solo se puede utilizar en relación con el negocio de IFF y en beneficio de IFF.

Esto incluye inventos, fórmulas, procesos, productos, listas de clientes, programas, patentes, marcas registradas, derechos de autor, secretos comerciales, experiencia, nombres de dominio, ideas, descubrimientos y mejoras concebidas o desarrolladas por usted o cualquier empleado de IFF mientras trabaja con o para IFF. No debe usar ni compartir la propiedad intelectual de IFF sin las salvaguardas legales y la documentación adecuadas.

Comuníquese con el Departamento de Legales si tiene alguna pregunta relacionada con la propiedad intelectual.



Protección de nuestros activos

La protección de la confidencialidad e integridad de nuestros descubrimientos, fórmulas únicas, procesos de fabricación y datos científicos mantiene a IFF a la vanguardia de nuestra industria. Para conservar la ventaja competitiva de IFF y la capacidad de ofrecer continuamente productos y servicios superiores a nuestros clientes, es fundamental que trabajemos juntos para proteger estos activos únicos y confidenciales, así como nuestra otra información confidencial y patentada, como información sobre ventas, negocios y precios.

Tiene la obligación de proteger y tomar medidas para evitar el acceso o uso no autorizado de la información confidencial y patentada de IFF y la de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Así como no podemos comprometer nuestra ventaja competitiva al revelar la información confidencial y patentada de IFF y nuestros socios comerciales, tampoco podemos comprometer nuestros altos estándares de ética, honestidad e integridad al aceptar o usar la información confidencial y patentada de terceros, incluidos nuestros clientes y competidores.

¿Qué es información confidencial y patentada?

Cualquier información sobre IFF, nuestros empleados, clientes, socios comerciales o cualquier otra persona que no esté disponible para el público. Esto incluye:

-  Cambios propuestos en la alta dirección
-  Planes de adquisición o fusión
-  Datos sobre conocimiento del consumidor
-  Activos de la marca IFF, incluidos logotipos, diseños y campañas digitales
-  Datos de empleados
-  Secretos comerciales que incluyen nuestras fórmulas y recetas
-  Especificaciones de productos
-  Datos científicos y técnicos
-  Planes y perspectivas comerciales
-  Nombres de clientes o productos que compran
-  Lanzamiento de productos
-  Procesos, planos y diseños
-  Información financiera y operativa
-  Vulnerabilidades en nuestra red y sistemas
-  Contraseñas
-  Direcciones IP de la red
-  Información sobre investigación y desarrollo
-  Programas, planes o estrategias de marketing o ventas
-  Especificaciones, métodos, técnicas y procesos de fabricación
-  Planes o diseños de desarrollo
-  Manuales de operaciones y capacitación
-  Identidad, grado o fuente de materias primas
-  Estrategias de precios
-  Cualquier otra información que generalmente no esté disponible al público



Si no está seguro de si determinada información es confidencial, considere las siguientes preguntas:

- ¿La información es desconocida para el público?
- ¿La divulgación de la información podría perjudicar a IFF o a cualquier empleado o socio comercial de IFF?
- ¿Podría su trabajo o el trabajo de otros estar en peligro si se comparte la información?
- ¿Revelar o usar la información violaría alguna ley o reglamento?

Si su respuesta a cualquiera de las preguntas anteriores es “sí”, entonces debe considerar la información confidencial y tratarla en consecuencia. Además, cierta información confidencial y patentada puede guardarse como secreto comercial de IFF. En general, la información sobre nuestras prácticas y procesos puede calificar como secreto comercial si:

- Es conocido solo por un grupo limitado de personas;
- Tiene valor comercial porque es secreto; y
- IFF toma medidas razonables para proteger la información de la divulgación.

Para ayudar a IFF a mantener su ventaja competitiva, debe tomar medidas para proteger eficazmente los secretos comerciales y la información confidencial en cumplimiento con la Política de información confidencial y secretos comerciales de IFF. Esta obligación aplica en todo momento durante su relación laboral, incluso fuera del lugar de trabajo y horas de trabajo, y continúa más allá de su relación laboral con IFF.

MANTENIMIENTO DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LAS COMUNICACIONES

Sea siempre cauteloso y reflexivo cuando comparta información confidencial o patentada, ya sea por escrito, incluidos correos electrónicos, mensajes instantáneos y cuentas de redes sociales personales y profesionales, o durante conversaciones en persona o virtuales. Esté atento a su entorno cuando hable por un teléfono móvil o en un lugar público (como un ascensor, restaurante o transporte público) o en una reunión social. Recuerde que su obligación de proteger la información confidencial y patentada se aplica a las conversaciones con amigos, colegas de otras empresas e incluso a miembros de su propia familia. La obligación también continúa más allá de su relación laboral con IFF.

La divulgación de información confidencial debe limitarse estrictamente a los empleados (o asesores) de IFF que estén autorizados y necesiten conocer esta información para desempeñar sus funciones para la empresa. De manera similar, el intercambio de información confidencial fuera de IFF debe tener lugar solo cuando sea necesario para fines comerciales y después de que se hayan tomado medidas, como la ejecución de un acuerdo de confidencialidad, para evitar una mayor difusión o uso indebido de la información.

Si tiene alguna pregunta sobre si la información es confidencial o patentada o si puede divulgarse, consulte con el Departamento de Legales.



¿Qué haría?

? PREGUNTA

Una química de nuestro grupo de I + D acaba de renunciar y planea incorporarse a una empresa farmacéutica. Me dijo que planea copiar sus archivos relacionados con varios procesos y moléculas únicos que creó mientras estaba en IFF porque afirma que es poco probable que IFF los use alguna vez. ¿Está bien que ella tome esta información?

💡 RESPUESTA

No. Todo lo que un empleado crea en su calidad de empleado de IFF, incluidos los procesos y las invenciones, pertenece a IFF. Las creaciones deben usarse únicamente en relación con el negocio de IFF y no pueden, bajo ninguna circunstancia, ser tomadas o utilizadas por un empleado después de su partida.

? PREGUNTA

Soy gerente de cuentas de uno de los clientes de Taste más importantes de IFF. El cliente me preguntó recientemente si podía proporcionarle la fórmula de un producto que compró. ¿Puedo brindar esta información?

💡 RESPUESTA

Quizás, con sujeción a las aprobaciones y condiciones apropiadas. Las divulgaciones de fórmulas e ingredientes solo se pueden realizar con la aprobación previa de un miembro de Asuntos Regulatorios Globales o Legales, de conformidad con estrictas especificaciones de divulgación y procedimientos de confidencialidad. Debe comunicarse con un miembro de Asuntos Regulatorios Globales si el cliente solicita la divulgación con fines regulatorios. En todos los demás casos, comuníquese con el Departamento de Legales.

? PREGUNTA

Un proveedor importante de IFF ha solicitado utilizar nuestro logotipo y fotos de su trabajo en nuestra oficina en las cuentas de redes sociales y el sitio web del proveedor. ¿Está permitido?

💡 RESPUESTA

No. El logotipo de IFF y los activos de la marca se consideran propiedad de IFF y están patentados. Del mismo modo, las fotos de nuestra oficina pueden revelar inadvertidamente información confidencial o patentada a terceros. Por eso, no puede permitir que el proveedor use el logotipo de IFF o cualquier foto de su trabajo en el sitio web del proveedor sin recibir una autorización por escrito del Departamento de Comunicaciones Corporativas.

? PREGUNTA

Estoy en I + D y recientemente hemos creado una nueva molécula. Solo los empleados de IFF que trabajaron en la molécula lo saben. Esta noche estoy ceno con una clienta nuestra desde hace mucho tiempo y sé que puedo confiar en ella. ¿Puedo medir su interés en la nueva molécula para poder proporcionarle comentarios a nuestro equipo de ventas?

💡 RESPUESTA

No. Primero debe consultar con el Departamento de Legales para asegurarse de que existan las protecciones adecuadas de propiedad intelectual antes de compartir esto con cualquier persona ajena a IFF. De hecho, ni siquiera puede discutir esta molécula con nadie dentro de IFF a menos que compartir la información sea necesario para el desempeño de sus funciones laborales o las obligaciones de la otra persona.

REGISTROS PRECISOS

Se requieren legalmente libros y registros completos y precisos, que son esenciales para administrar el negocio de IFF y mantener la precisión e integridad de nuestros informes y presentaciones financieras, todo lo cual, en última instancia, afecta la credibilidad y reputación de IFF.

Los “libros y registros” no se refieren solo a estados contables, sino a todos los registros preparados, generados o mantenidos en el curso de las actividades comerciales de IFF, incluidas facturas, órdenes de compra, acuerdos, planillas de horas, documentos de nómina, rendiciones de gastos de viajes, pruebas resultados, lecturas de instrumentos, informes de vulnerabilidades de TI, informes de seguridad y medioambientales y registros reglamentarios.

Dada la extensa lista de registros, la responsabilidad de garantizar su precisión e integridad recae en cada uno de nosotros, no solo en el personal del Departamento de Contabilidad y Finanzas de IFF. Cuando contribuye a la creación de registros comerciales, por ejemplo mediante la presentación de una rendición de gastos, una planilla de horas u orden de compra, es responsable de la veracidad y precisión de la información que envía.

Cualquier intento de ocultar o tergiversar información en los libros o registros de IFF es una falta grave. Esto incluye:

- Retrasar el registro de la fecha de un pedido o pago;
- Presentar información inexacta o engañosa sobre una transacción; y
- Falsificar informes de inspección, datos de prueba u otros documentos de la empresa.

La regla es clara: todos los registros e informes deben ser completos, razonables, precisos, oportunos y no conducir a engaños. Sin excepciones.

Conservación de documentos

Todos los registros comerciales también deben conservarse y eliminarse de conformidad con la Política de conservación de registros de IFF.

Los plazos de conservación de IFF para registros comerciales no se aplican si se le ha indicado que conserve ciertos documentos o registros que son relevantes para un litigio, investigación, auditoría o procedimiento administrativo real, potencial o razonablemente previsible. Su cumplimiento con esta obligación es fundamental, ya que la destrucción o modificación, incluso inadvertidamente, de un documento que sea relevante o esté sujeto a un requisitos legales de conservación podría exponer a IFF y a usted a responsabilidad civil y penal.

Si no está seguro acerca de un documento en particular o un plazo de conservación, conserve el documento y consulte la Política de conservación de registros y al Departamento de Legales para obtener asesoramiento.

¿Qué haría?

PREGUNTA

Escuché a alguien del Departamento de Finanzas pedirle a un proveedor que “aguante” las facturas de insumos que ya recibimos durante algunas semanas para que nuestros números de fin de año se vean mejor. Simplemente no me parece correcto. ¿Qué tengo que hacer?

RESPUESTA

Su instinto es correcto. Retener facturas para manipular los números es inaceptable y una violación de la política de IFF. Ocultar o disfrazar pasivos o mantener elementos fuera de nuestro balance que deberían estar allí es poco ético, ilegal y no será tolerado. Si es testigo de un comportamiento de este tipo, debe informarlo de inmediato a los Departamentos de Ética y Cumplimiento o Legales.

COMUNICACIONES Y PRIVACIDAD

COMUNICACIONES EXTERNAS

Como empresa que cotiza en bolsa, es fundamental que tengamos una única voz para que todos los mensajes externos sean veraces, precisos y coherentes. A este fin, solo nuestros CEO, CFO y el equipo de Relaciones con los inversores pueden hablar en nombre de IFF.

A menos que esté expresamente autorizado, no podrá hacer declaraciones públicas ni responder a consultas relacionadas con IFF, el negocio u operaciones de IFF o cualquier empleado de IFF. Esta restricción se aplica a:

- Medios tradicionales en todos los canales;
- Charlas;
- Cuentas de redes sociales personales y profesionales;
- Libros, artículos u otros datos publicados;
- Blogs y otras plataformas de contenido en línea; y
- Cualquier solicitud de información “oficial” o “extraoficial”, incluso de parte de inversores y analistas.

Si lo contactan para obtener información, dirija la consulta a un miembro del equipo de Comunicaciones Corporativas. Para obtener más información, consulte la Política de comunicaciones externas de IFF y la Política de redes sociales de IFF.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Quiero crear una cuenta privada de redes sociales para compartir y colaborar con colegas y clientes. También me gustaría usarla para participar en discusiones en línea con otros miembros de la industria. ¿Está permitido?

💡 RESPUESTA

No. Al participar en esta actividad, puede entrar en conflicto con varias políticas de IFF, como la Política de comunicaciones externas y la Política de redes sociales. También puede infringir las políticas y las leyes antimonopolio si participa en conversaciones con la competencia sobre las actividades comerciales de IFF. Nunca debe realizar publicaciones en línea sobre IFF a menos que esté expresamente autorizado para hacerlo.

SISTEMAS DE COMUNICACIONES Y TI

Los sistemas de IFF, incluidos los sistemas de información y comunicaciones electrónicas, como computadoras, dispositivos móviles, servidores, teléfonos, correo electrónico y acceso general a Internet, y toda la información y comunicaciones enviadas, recibidas o almacenadas a través de esos sistemas, están a disposición de los empleados para fines comerciales. Se permite el uso personal incidental y ocasional de los sistemas IFF, pero dicho uso no debe afectar el negocio de IFF, ser perjudicial para IFF o alterar el desempeño de un empleado.

Se espera que cada uno de nosotros utilice estos recursos de manera adecuada. El uso inapropiado incluye:

- Comunicaciones que contengan material abusivo, amenazante, difamatorio, pecaminoso, racista, pornográfico u censurable;
- Copia o transmisión no autorizada de información personal, sensible o confidencial, incluidos secretos comerciales;
- Acceso o visualización de redes, servidores, unidades, carpetas o archivos a los que no se encuentra autorizado;
- Solicitud a empleados de cualquier propósito no autorizado, incluida la recaudación de fondos para partidos políticos o actividades religiosas;
- Actividades comerciales personales; y
- Cualquier actividad que sea ilegal, poco ética o que viole este Código o cualquier política de IFF.

Se espera que proteja los sistemas de IFF frente al acceso accidental o no autorizado, mantenga la confidencialidad de las contraseñas para todos los sistemas de IFF y cumpla con las políticas de IFF relacionadas con los sus sistemas y la seguridad de la información.

La información de estos sistemas es propiedad de IFF y, para mantener segura la información comercial de IFF, solo debe utilizar los sistemas de IFF para enviar, recibir o almacenar dicha información. Esto significa que los sistemas que no sean de IFF, incluidas las cuentas de correo electrónico personales o de terceros, las cuentas de intercambio de archivos de terceros, los dispositivos electrónicos y las unidades de memoria USB, no deben utilizarse para realizar negocios de IFF a menos que IFF lo autorice por escrito.

Para proteger los activos y la reputación de IFF y proteger a los usuarios, en virtud de la legislación aplicable, IFF se reserva el derecho de monitorear, acceder, revisar, eliminar y registrar información y comunicaciones, incluidos correos electrónicos personales, recibidos, vistos o guardados en los sistemas IFF, así como su uso y actividad (incluida la navegación en Internet) en los sistemas IFF o a través de ellos. En consecuencia, no debe tener ninguna expectativa de privacidad con respecto a dicha información, comunicación o actividad.

Si cree que los datos de IFF se han manipulado o divulgado intencionalmente o de manera inadvertida, comuníquese con el equipo de Seguridad de la Información de IFF.

¿Qué haría?

? PREGUNTA

Necesito trabajar en una presentación importante durante el fin de semana, pero salgo a cenar directamente desde la oficina y no tengo ganas de llevar mi computadora portátil por la ciudad. ¿Puedo enviar el último borrador a mi cuenta de correo electrónico personal o guardarlo en una memoria USB para poder trabajar en él durante el fin de semana?

💡 RESPUESTA

No. Los equipos y sistemas de IFF están equipados con la seguridad adecuada para evitar filtraciones. Por lo tanto, los datos de IFF deben permanecer en los sistemas de IFF. Las políticas de IFF prohíben estrictamente a los empleados enviar cualquier información comercial de IFF a través de o hacia cualquier sistema que no sea de IFF. Esto significa que los empleados no deben enviar información de IFF a su correo electrónico personal. Sin embargo, IFF tiene una serie de opciones compatibles para acceder de forma segura a los archivos comerciales de forma remota. Comuníquese con el equipo de IT o de Seguridad de la Información o IFF para obtener más información.

PRIVACIDAD Y DATOS PERSONALES

Los datos personales son información que puede identificar a una persona, incluidos empleados, contratistas, socios comerciales, clientes y cualquier otra persona con la que IFF haga negocios. IFF necesita recopilar información personal para, entre otras razones, administrar los beneficios de los empleados, gestionar nuestras relaciones con los clientes y socios comerciales y cumplir con los requisitos legales. IFF respeta la confidencialidad de los datos personales, ya sea en papel o en formato electrónico, y requiere que dicha información se maneje de manera responsable y de conformidad con las leyes de privacidad aplicables.

Si tiene acceso a datos personales en el curso de su trabajo, es importante que recopile, acceda, use o comparta dichos datos solo en la medida en la que sea necesario y relevante para cumplir con sus responsabilidades laborales asignadas y de acuerdo con las políticas de IFF y las normas locales. No revele información personal a nadie que no tenga una necesidad legítima de conocer dicha información, dentro o fuera de IFF, ya sea durante su relación laboral o después de su finalización. Si tiene conocimiento o sospecha que hubo un mal uso, pérdida, robo o acceso no autorizado de la información personal, infórmelo de inmediato al Departamento de Legales.

Las leyes de privacidad de los datos varían en alcance y complejidad, dependiendo de dónde esté haciendo negocios. IFF supervisa el desarrollo de las leyes de privacidad en todo el mundo y puede actualizar las políticas y prácticas de IFF en consecuencia. Si tiene alguna pregunta con respecto a las leyes de privacidad que le son aplicables o con respecto a sus responsabilidades, comuníquese con el Departamento de Legales.

UN MENSAJE DEL DEPARTAMENTO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO GLOBAL

Los valores, expectativas e información práctica que se encuentran en este Código forman la base de cómo esperamos que se comporten los empleados de IFF. Sin embargo, las palabras del Código son solo el comienzo y cada uno de ustedes debe dar vida al Código.

Para ayudarlo en este sentido, hay muchos más recursos prácticos que se pueden encontrar en la sección Cumplimiento de IFFConnect, incluidas políticas y procedimientos adicionales que debe revisar, comprender y seguir.

Sabemos que no siempre será fácil saber qué hacer en todas y cada una de las situaciones en que se encuentre, pero el equipo de Ética y Cumplimiento Global de IFF está listo para ayudarlo cuando tenga preguntas. También podrá comunicarse con los miembros de los equipos de Legales y Recursos Humanos locales y regionales para obtener ayuda y asesoramiento.

Por último, siempre puede hacer preguntas o denunciar sospechas de violaciones del Código a través de la línea directa **SpeakUp de IFF**.

El éxito de IFF depende de que los empleados actúen de forma ética, busquen asesoramiento y hablen cuando algo sale mal. Juntos crearemos un lugar de trabajo positivo que celebre todo lo que IFF tiene de único y su gente.

Brynn Samson
Director General de Ética y Cumplimiento

Para preguntas generales o para informar una posible violación de nuestro Código de Conducta, comuníquese con [**compliance@iff.com**](mailto:compliance@iff.com) o visite [**iff.com/speakup**](http://iff.com/speakup).

©2021 International Flavors & Fragrances, Inc. (Rev. 02/2024)

Reservados todos los derechos.

IFF es una marca registrada.

521 West 57th Street
New York, NY 10019
Estados Unidos