



MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

PÁGINA 1 DE 3

Spraying Systems Co. considera que todos los funcionarios, directivos, empleados, contratistas, agentes y terceros que trabajan en su nombre deben realizar sus tareas diarias sin conflictos de intereses ocultos que puedan comprometer los intereses comerciales de Spraying Systems Co.

Los conflictos de intereses pueden surgir cuando los intereses financieros o personales de un Empleado interfieren potencialmente o realmente, o incluso parecen interferir, con el juicio comercial de un Empleado.

DEFINICIONES

Tal como se utiliza en esta Política, se aplicarán las siguientes definiciones:

“Conflicto de intereses” significará cualquier circunstancia, potencial, real o percibida, que pueda hacer que un Empleado coloque sus intereses financieros o personales por encima de los intereses de la Empresa, que pueda hacer que ese Empleado sea parcial en sus juicios, decisiones y acciones comerciales, o que pueda poner en duda que cualquier decisión se haya tomado meramente sobre la base de los intereses de la Empresa.

“Empleado” significará cualquier funcionario, directivo, empleado, agente o contratista de terceros que actúe en nombre de la Empresa.

Por “interés financiero sustancial” se entenderá cualquier interés financiero de un Empleado que pueda influir, o que otros puedan pensar razonablemente que influye, en el juicio o la acción del Empleado en la conducción de los negocios de la Empresa. El término incluye expresamente la propiedad o la opción de poseer más del tres por ciento (3 %) de cualquier empresa que haga negocios con Spraying Systems Co. O cualquier préstamo de o a dicha empresa.

Ningún directivo de la Empresa podrá ocupar un puesto (por ejemplo, un empleo, un nombramiento en la Junta Directiva o un trabajo como consultor o asesor) o tener un interés financiero sustancial en cualquier otra empresa, independientemente de que pueda surgir un posible conflicto de intereses como consecuencia de dicho puesto o interés, sin la aprobación del Presidente Ejecutivo y del Director de Cumplimiento.

Ningún otro empleado podrá ocupar un puesto (por ejemplo, un empleo, un nombramiento en la Junta Directiva o un trabajo como consultor o asesor) o tener un interés financiero sustancial en cualquier otra empresa que sea un socio comercial o competidor potencial o real de Spraying Systems Co. sin la aprobación de la oficina del Director de Cumplimiento (“CCO”).

Los empleados (que no sean directivos) deben revelar cualquier posición externa o interés financiero sustancial que pueda infringir, o ser percibido como una infracción, de esta prohibición, presentando un formulario de revelación de conflicto de intereses al Director de Cumplimiento.



MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

PÁGINA 2 DE 3

Situaciones de conflicto de intereses

Puede surgir un conflicto de intereses en situaciones en las que las transacciones entre Spraying Systems Co. y las personas, empresas u organizaciones comerciales; las relaciones personales; una oportunidad de ganancia o ventaja personal que sea de interés para la Empresa; la ganancia o ventaja financiera personal resultante de la información interna confidencial relacionada con el negocio de la Empresa.

Requisitos

El Empleado debe revelar la transacción al Director Ejecutivo (CEO) o al Director de Recursos Humanos inmediatamente después de identificar el posible conflicto. El Director Ejecutivo y el Director de Recursos Humanos deben conceder la aprobación por escrito para que la transacción continúe.

Ejemplos:

Beneficios financieros personales: los empleados están obligados a revelar cualquier interés financiero sustancial, o posición como directivo, funcionario, empleado o consultor que el Empleado o un Asociado (por ejemplo, el cónyuge o un familiar) tenga en cualquier empresa que participe en relaciones comerciales o tratos con Spraying Systems Co.

Beneficios para los familiares: siempre que un Empleado esté involucrado en una transacción comercial de Spraying Systems Co. que pueda causar un beneficio a un familiar del Empleado.

Relaciones personales: cada Empleado se abstendrá de involucrarse en decisiones en las que el Empleado tenga una relación personal que pueda hacer que dicho Empleado actúe con parcialidad o en contra del mejor interés de Spraying Systems Co.

Oportunidades corporativas: cada Empleado se abstendrá de tratar de aprovechar una oportunidad comercial corporativa o de permitir que otra persona se aproveche de la oportunidad cuando sepa, o deba saber razonablemente, que la oportunidad sería de interés para Spraying Systems Co.

Información interna confidencial: se trata de cualquier información obtenida por un Empleado a través de su empleo con la Empresa que no está disponible para el público (por ejemplo, datos de ventas internas o información técnica patentada). Cada Empleado se abstendrá de utilizar información interna confidencial para su beneficio personal o de una manera que pueda causar, o parecer causar, un perjuicio a la Empresa. Cada empleado se abstendrá también de transmitir cualquier información interna confidencial a cualquier persona que no esté relacionada con sus responsabilidades oficiales en la Empresa.



MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

PÁGINA 3 DE 3

Gratificaciones: cada Empleado y sus Asociados se abstendrán de aceptar pagos, obsequios, invitaciones u otros favores que vayan más allá de la cortesía común normalmente asociada a la práctica empresarial, y que puedan considerarse como una obligación para con un tercero que trate o desee tratar con la Empresa. En general, esta política permite a los Empleados de Spraying Systems Co. Ltd. aceptar obsequios razonables y de bajo costo, viajes e invitaciones de sus socios comerciales (por ejemplo, obsequios por un valor inferior a \$250 con la aprobación del gerente); sin embargo, está estrictamente prohibido aceptar dinero en efectivo o equivalentes y solicitar gratificaciones a cambio de encauzar o dirigir negocios a otra empresa.

Represalias

Spraying Systems Co. prohíbe las represalias contra cualquier empleado que denuncie de buena fe una supuesta infracción o participe en una investigación. Las sospechas de represalias deben comunicarse inmediatamente a Recursos Humanos.

Cualquier persona, independientemente de su puesto o cargo, que la Empresa determine que ha tenido una conducta de represalia por denunciar infracciones de la política estará sujeta a sanciones disciplinarias, que podrían incluir hasta el cese del empleo.

Toda denuncia de infracciones será tratada como hecha de buena fe durante todo el proceso de investigación. En caso de que el proceso de investigación determine que una denuncia se ha realizado de mala fe, el personal que la haya realizado podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, que podrían incluir hasta el cese del empleo, y podrá ser responsable de los costos en los que incurra la Empresa para completar el proceso de investigación.