



# SOMOS HUNTING

Código de Conducta  
Hunting PLC



|           |                                                                                                                |    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>01</b> | <b>Introducción</b>                                                                                            |    |
| 1.1.      | Mensaje de nuestro Director General                                                                            | 4  |
| 1.2.      | Nuestro Código de Conducta                                                                                     | 5  |
| 1.3.      | Nuestras partes interesadas                                                                                    | 5  |
| 1.4.      | Nuestro objetivo y nuestra estrategia                                                                          | 6  |
| 1.5.      | Nuestra cultura                                                                                                | 6  |
| 1.6.      | Sus responsabilidades                                                                                          | 7  |
| 1.7.      | Nuestros canales de «Speak Up» (Alzar la voz)                                                                  | 8  |
| <b>02</b> | <b>Nuestro personal</b>                                                                                        |    |
| 2.1.      | Salud y seguridad                                                                                              | 10 |
| 2.2.      | Derechos humanos                                                                                               | 10 |
| 2.3.      | Igualdad de oportunidades                                                                                      | 11 |
| 2.4.      | Diversidad e inclusión                                                                                         | 11 |
| 2.5.      | Acoso y discriminación                                                                                         | 12 |
| 2.6.      | Esclavitud moderna                                                                                             | 12 |
| <b>03</b> | <b>Nuestros activos</b>                                                                                        |    |
| 3.1.      | Protección de los activos del Grupo                                                                            | 14 |
| 3.2.      | Propiedad intelectual                                                                                          | 14 |
| 3.3.      | Información confidencial y sensible, información privilegiada y negociación con acciones de Hunting PLC        | 14 |
| 3.4.      | Comunicaciones externas                                                                                        | 15 |
| 3.5.      | Protección de datos                                                                                            | 16 |
| 3.6.      | Sistemas informáticos                                                                                          | 16 |
| 3.7.      | Sostenibilidad y medio ambiente                                                                                | 17 |
| <b>04</b> | <b>Nuestros Socios Comerciales</b>                                                                             |    |
| 4.1.      | Garantía de calidad                                                                                            | 19 |
| 4.2.      | Regalos y atenciones                                                                                           | 20 |
| 4.3.      | Gestión de conflictos de intereses                                                                             | 20 |
| 4.4.      | Código de conducta de la cadena de proveedores                                                                 | 20 |
| 4.5.      | Cumplimiento de las leyes, incluidas las de competencia, comercio internacional y control de las exportaciones | 21 |
| 4.6.      | Soborno y corrupción                                                                                           | 22 |
| 4.7.      | Evasión fiscal                                                                                                 | 22 |
| 4.8.      | Blanqueo de capitales                                                                                          | 23 |
| 4.9.      | Fraude                                                                                                         | 23 |
| <b>05</b> | <b>Nuestras comunidades</b>                                                                                    |    |
| 5.1.      | Hunting y sus comunidades                                                                                      | 25 |
| 5.2.      | Donaciones benéficas                                                                                           | 25 |
| 5.3.      | Donaciones políticas                                                                                           | 25 |

# 01

# Introducción

- 1.1. Mensaje del Director General
- 1.2. Nuestro código de conducta
- 1.3. Nuestras partes interesadas
- 1.4. Nuestro objetivo y estrategia
- 1.5. Nuestra cultura
- 1.6. Sus responsabilidades
- 1.7. Nuestros canales «Speak Up» (Alzar la voz)



# Mensaje del Director General

Hunting es un grupo global dedicado a la ingeniería de precisión que suministra productos, tecnología y servicios a muchas de las principales empresas energéticas y de ingeniería de alto nivel del mundo. Nuestros productos se utilizan «desde el mundo submarino hasta en el espacio» en algunos de los entornos operativos más exigentes del mundo.

Hunting opera desde 1874 y posee una larga historia con una sólida cultura de excelencia. Nuestras operaciones abarcan la mayoría de las regiones del mundo y muchos de nuestros clientes tienen un perfil alto. En el epicentro de la cultura de Hunting se encuentra su gente. Contamos con una sólida reputación forjada gracias a nuestros empleados y a la calidad de nuestros productos a lo largo de muchos años. Gracias a ello, somos líderes en los mercados que elegimos y es algo de lo que debemos sentirnos orgullosos.

La base de nuestro éxito ha sido un espíritu de respeto, honestidad, integridad, innovación y fiabilidad que constituye la base de nuestro Código de Conducta (el «Código»). La forma en que nos relacionamos entre nosotros y con nuestras partes interesadas externas no solo define la marca Hunting en todo el mundo, sino que establece normas que permiten al Grupo Hunting seguir creciendo.

En muchos casos, los altos estándares de integridad empresarial son cuestión de sentido común, aunque todos los empleados del Grupo y las partes interesadas externas son responsables en última instancia de sus acciones, que se reflejan en el Grupo Hunting en su conjunto. Si no se cumplen estas normas, el Grupo Hunting se exponería a la pérdida de reputación y de futuros negocios o, en el caso de las personas infractoras, a multas y/o penas de prisión. En determinadas circunstancias, las empresas del Grupo también podrían incurrir en responsabilidad en caso de incumplimiento del Código.

Todos los empleados deben recibir una copia de este Código y se espera que lo cumplan. El incumplimiento del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Asimismo, compartiremos este Código con nuestros Socios Comerciales. Los Socios Comerciales pueden tener un impacto directo en nuestra reputación a través de su comportamiento. Buscamos trabajar con Socios Comerciales que compartan nuestro compromiso con la seguridad, la ética y el cumplimiento de las normas. Esperamos y pedimos a todos nuestros Socios Comerciales y a sus empleados que actúen de forma coherente con nuestro Código. Adoptaremos las medidas oportunas cuando consideremos que no han cumplido nuestras expectativas o sus obligaciones contractuales.

El equipo directivo de Hunting es responsable de comunicarnuestro Código a todas las partes interesadas y, junto con la formación pertinente que se imparte periódicamente, esperamos que todos los empleados sigan y defiendan sus principios.

Si se entera o conoce alguna infracción o posible infracción de este Código, tiene la responsabilidad de comunicarlo confidencialmente al director de cumplimiento del Grupo o al consejero independiente senior del Grupo. Asimismo, puede comunicarlo a Safecall Limited, que gestiona nuestro servicio «Speak Up». Sus datos de contacto figuran en la sección 1.7 del presente Código, en la página 8.

Me gustaría subrayar la importancia de plantear sus inquietudes si tiene constancia de algún hecho que sea inseguro, ilegal o incoherente con el Código, o si tiene alguna pregunta.

La reputación y el futuro de Hunting están en nuestras manos. Espero que este Código nos permita seguir creciendo y construir un Grupo más grande y con más éxito en el futuro.

**Jim Johnson**  
Director General

## 1.2. Nuestro código de conducta

Nuestro Código establece una serie de políticas, normas y procedimientos, que fomentan y promueven los principios del Grupo Hunting y bajo los cuales operamos en todo el mundo. El cumplimiento del Código contribuye a mantener y mejorar nuestra reputación y transmite un firme mensaje de integridad a todas nuestras partes interesadas.

Quién está sujeto al Código:

- Todos los Empleados, incluidos los trabajadores temporales y cedidos por empresas de trabajo temporal, el personal contratado o los consultores, es decir, el personal que presta servicios bajo la supervisión diaria de Hunting y que no tiene una relación contractual directa con la empresa, los directores, los directores no ejecutivos y los responsables del Grupo (denominados en este Código «Empleados»).
- Todas las entidades individuales de información dentro del Grupo, que pueden ser una entidad jurídica, una sucursal comercial o un centro, dependiendo de la estructura divisional (denominadas en este Código «Unidad de Negocio»).

Individualmente, las partes arriba mencionadas se denominan en este Código como una «Parte Relevante» o colectivamente como las «Partes Relevantes».

Se espera que todos los clientes, proveedores, agentes, contratistas, consultores, distribuidores, asociados, socios de empresas mixtas y otros terceros con los que hacemos negocios o que actúan en nuestro nombre (denominados en este Código «Socios Comerciales») actúen con los mismos altos estándares y principios que Hunting. No haremos negocios con ningún Socio Comercial que no se rija por los mismos altos estándares y principios.

El Consejo ha nombrado a Bruce Ferguson, director financiero de Hunting PLC, director de cumplimiento, para supervisar el cumplimiento de este Código.

Además, para ayudar a aplicar, comunicar y administrar el Código, se ha designado un grupo de altos directivos. Estas personas son los miembros del Consejo de Administración y sus subordinados directos, que pueden consultarse en el sitio web de Hunting PLC: <https://www.huntingplc.com/about/leadership>.

Todos los altos directivos deben predicar con el ejemplo y proporcionar a sus subordinados los recursos y el apoyo necesarios para comprender y cumplir los requisitos del Código. No obstante, el Código no sustituye a la aceptación de la responsabilidad individual y cada uno de nosotros debe actuar con buen criterio y sentido común en sus acciones y en sus relaciones con los demás y, en caso de duda, buscar el asesoramiento necesario.

Hunting opera en muchos países. Puede haber ocasiones en que las leyes, reglamentos o prácticas locales entren en conflicto con nuestro Código. Siempre que exista un conflicto o una diferencia entre una ley o reglamento aplicable y nuestro Código, debe consultar al director de cumplimiento normativo. Todos los Empleados y Socios Comerciales deben abstenerse de seguir prácticas que vulneren este Código.

Este Código de Conducta protege asimismo a nuestros Empleados y Socios Comerciales de una serie de delitos tipificados en la legislación del Reino Unido.

Los delitos específicos tipificados en el Reino Unido son los siguientes:

- Soborno y corrupción: véase la sección 4.6, página 22
- Evasión fiscal: véase la sección 4.7, página 23
- Blanqueo de capitales: véase la sección 4.8, página 23
- Fraude: véase la sección 4.9, página 23

Nuestras políticas y las obligaciones señaladas en este Código están diseñadas para complementar y reforzar nuestros «procedimientos adecuados» de protección contra la comisión de delitos por parte de nuestros Empleados o Socios Comerciales.

En el Código, las expresiones «Hunting», «Grupo» y «Grupo Hunting» se utilizan a veces por razones prácticas cuando se hace referencia a las empresas Hunting en general. Asimismo, las palabras «nosotros», «nos» y «nuestro» también se utilizan para referirse a las empresas de Hunting en general o a quienes trabajan para ellas. Estas expresiones se utilizan también cuando no se desea identificar a empresas concretas.

## 1.3. Nuestras partes interesadas

Las partes interesadas del Grupo hacen posible la aplicación del modelo de negocio y la estrategia de Hunting. El compromiso de las partes interesadas es un elemento clave de nuestra cultura. A través de un diálogo regular se consigue comprender las necesidades de nuestros accionistas, clientes, proveedores y mano de obra.

### Empleados

Los Empleados ejecutan nuestros planes estratégicos y son el activo más importante de Hunting. Estamos comprometidos con la diversidad en todo el Grupo, con la formación y el crecimiento de nuestros trabajadores y con mantener su seguridad a través de estrictas políticas de salud y seguridad. Los directores de Hunting PLC se reúnen periódicamente con los gerentes y los trabajadores mediante visitas a las instalaciones y programas de compromiso.

### Socios Comerciales

La conducta de nuestros Socios Comerciales es tan importante como la de nuestros Empleados, ya que refuerza el prestigio y la reputación de Hunting en los mercados a los que servimos.

### Comunidades y gobiernos

El Grupo mantiene un compromiso constante con las autoridades reguladoras, fiscales y gubernamentales. Hunting continúa ayudando a las comunidades locales a través de una amplia gama de actividades, incluyendo eventos para recaudar fondos y donaciones. Las Unidades de Negocio desarrollan sus propias iniciativas comunitarias para adaptarlas a las prácticas culturales locales.

### Medio ambiente

El Grupo está comprometido con una sólida gestión medioambiental. Nuestros principios operativos se centran en contener y reducir nuestra huella de carbono, maximizar el reciclaje, reducir los flujos de residuos y aumentar nuestros compromisos con el cambio climático.

### Accionistas y prestamistas

Nuestros accionistas y prestamistas aportan capital propio y préstamos al Grupo. Los directores de Hunting PLC se reúnen periódicamente con los accionistas y los prestamistas para debatir los resultados, la estrategia, la gestión y otros asuntos. Esta información se utiliza para perfeccionar nuestros planes estratégicos.

## 1.4. Nuestro objetivo y estrategia

**Nuestro propósito:**  
**es ser una empresa innovadora y fabricante de tecnología y productos de gran confianza que cree valor sostenible para nuestras partes interesadas.**



En el corazón de la estrategia y el éxito sostenible de Hunting se encuentra una reputación basada en la confianza y la fiabilidad. Los productos de Hunting están diseñados para funcionar de forma segura y fiable, con el fin de garantizar que nuestros clientes cumplan sus objetivos estratégicos, protegiendo al mismo tiempo a las personas y al medio ambiente.

Nuestra estrategia tiene como objetivo ofrecer productos técnicamente diferenciados que satisfagan estas demandas de los clientes. Escogemos operar principalmente en el sector del petróleo y el gas, que cubren la demanda energética de los consumidores de todo el mundo. Además, suministramos productos y servicios de importancia crítica a otros sectores, como el sector espacial comercial, el de defensa, el sanitario y el aeroespacial.

Nuestros clientes buscan constantemente niveles más altos de seguridad, fiabilidad y mayor eficacia, lo que redundará en un menor coste de explotación para ellos mismos, al tiempo que procuran cuidar el medio ambiente, mediante un enfoque seguro y responsable del desarrollo de los yacimientos de petróleo y gas. Todo ello impulsa nuestra ambición de ofrecer tecnologías y productos innovadores que nos permitan liderar el mercado y ser el proveedor de preferencia.

Nuestros productos y servicios incluyen componentes de ingeniería de precisión cuya calidad está garantizada para superar los niveles más altos de la normativa del sector.

Nuestros Empleados reciben formación para garantizar que nuestras operaciones sean seguras y capaces de ofrecer una plena satisfacción a nuestros clientes.

El Consejo de Administración de Hunting PLC ha aprobado que Hunting siga centrándose en los mercados relacionados con la energía, al tiempo que utiliza los beneficios generados por el sector del petróleo y el gas para diversificarse en otros sectores no energéticos que puedan utilizar nuestras competencias básicas y ofrecer una rentabilidad atractiva.

## 1.5. Nuestra cultura

Nuestro objetivo es:

- **Atraer y retener a los trabajadores**

*Formación y desarrollo:* Para garantizar que cumplimos con nuestros clientes, formamos y capacitamos a nuestra gente para asegurarnos de que contamos con una mano de obra altamente cualificada y preparada para ofrecer productos y servicios de calidad garantizada.

*Remuneración justa:* Para lograr que los Empleados se queden con nosotros, les ofrecemos una remuneración justa que, además de un salario base competitivo, incluye una serie de complementos.

- **Trabajar juntos**

*Speak Up (Alzar la voz):* Nuestra cultura fomenta un entorno en el que se pueda «alzar la voz» para permitir la mejora de nuestros procesos, pero también para abordar las posibles preocupaciones de todos los estamentos de Empleados.

*Diversidad e inclusión:* Hunting se enorgullece de ser un empleador justo y responsable. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo positivo para todos nuestros Empleados, seguro, respetuoso, justo e integrador, y libre de cualquier forma de acoso, intimidación o discriminación.

*Diversidad:* Reconocemos las ventajas empresariales de contar con una plantilla diversa, ya que contribuye a lograr un alto rendimiento y aumenta la eficacia del Grupo Hunting.

### 1.5. Nuestra cultura continuación

- Hacer negocios de forma responsable y sostenible**

*Sólida ética en materia de salud, seguridad y medio ambiente y garantía de calidad:* La salud, la seguridad y el medio ambiente están en el centro de nuestros procesos y sistemas. Protegen a nuestros Empleados y al medio ambiente. Tratamos de alcanzar y mantener los más altos niveles de seguridad para nuestros Empleados y, cuando proceda, para los Socios Comerciales y el público en general.

*Cuidar de las comunidades locales:* La Junta de Hunting PLC fomenta las iniciativas centradas en la comunidad, y el Consejo de Administración se encarga de identificar actividades y proyectos locales a los que prestar apoyo. Esta delegación permite tener en cuenta las prácticas culturales regionales.

*Compromiso para minimizar nuestro impacto en el medio ambiente:* Protegemos y minimizamos nuestro impacto en el medio ambiente en el que operamos y donde se utilizan nuestros productos. Nos centramos en fijar objetivos de reducción de emisiones y mitigar los riesgos relacionados con el clima.

- Tomar decisiones**

*Estructura de gestión plana:* La estructura de gestión plana del Grupo tiene cadenas de mando cortas, lo que permite una toma de decisiones rápida y meditada que capacita y permite a nuestros Empleados formar parte del proceso para hacer avanzar al Grupo.

*Compromiso continuo con nuestras partes interesadas:* El compromiso es un elemento fundamental para que nuestra cultura permita a Hunting materializar su estrategia.

*Incorporar las preocupaciones medioambientales a nuestras decisiones empresariales:* Nuestros principios operativos se centran en controlar y reducir nuestra huella de carbono.

- Mantener altos estándares empresariales**

*Código de conducta y Código de conducta de la cadena de suministro:* Los Códigos de Conducta de Hunting sirven de base a todos nuestros compromisos, tanto internos como externos.

*Auditoría interna y externa, evaluación de riesgos:* Hunting se compromete a llevar a cabo sus actividades de forma responsable y a mantener un alto nivel de honestidad e integridad.

*Relaciones a largo plazo con las principales partes interesadas:* La creación de relaciones positivas y a largo plazo con nuestras principales partes interesadas garantiza nuestra sostenibilidad.

### 1.6. Sus responsabilidades

Todas las Partes Relevantes tienen un papel clave a la hora de garantizar que el Código se convierta en parte del tejido de nuestra organización: «hacer negocios de la forma correcta» no es cuestión de cumplimiento, sino de cultura. Ningún Empleado debe tener miedo de expresar su preocupación por un comportamiento poco ético y es fundamental plantear los problemas, incluso cuando no se está seguro de su importancia o materialidad. Al adoptar el Código, recogido en los siguientes principios fundamentales, podemos trabajar juntos para aportar crecimiento y prosperidad al Grupo.

El éxito de Hunting depende del comportamiento de sus Empleados, pero puede haber ocasiones en las que no estén seguros de lo que es correcto.

Las siguientes preguntas servirán de punto de partida:

- ¿Se ajusta esto al Código de Conducta?
- ¿Es legal este planteamiento en el país en el que opero?
- ¿Es este enfoque seguro para mis colegas y para mí?
- ¿Coincide con mis valores e intuición personales?
- ¿Qué pensarían nuestros interlocutores si este asunto apareciera en los medios de comunicación?
- ¿Qué haría o pensaría un tercero que razonable y bien informado?
- ¿He consultado con un directivo?

Hacer lo correcto y plantear las preocupaciones a los canales adecuados es responsabilidad de todos nosotros.



## 1.7. Nuestros canales «Speak Up» (Alzar la voz)

Hunting ha habilitado canales en los que se pueden plantear preocupaciones de forma confidencial, a los directores de Hunting PLC y a otros altos directivos.

Para cualquier pregunta sobre este Código de Conducta, puede ponerse en contacto con Bruce Ferguson, director de cumplimiento nombrado por el Consejo:

**Teléfono: +44 (0) 20 7321 0123**

**Correo electrónico: [lon.compliance@hunting-intl.com](mailto:lon.compliance@hunting-intl.com)**

Animamos a nuestros Empleados a que, en primer lugar, planteen cualquier preocupación de carácter general a su superior inmediato o, si no lo consideran apropiado, a sus responsables locales de Recursos Humanos. Los Socios Comerciales deben ponerse en contacto con su representante de Hunting.

Todo aquel Empleado que no denuncie o facilite más información sobre cualquier irregularidad real o potencial estará infringiendo el Código y podrá ser objeto de medidas disciplinarias u otras medidas apropiadas. Cualquier Empleado que denuncie irregularidades puede hacerlo contando con garantías de confidencialidad. Si lo prefiere, póngase en contacto con el director general independiente de Hunting, Keith Lough:

**[keith.lough@hunting-intl.com](mailto:keith.lough@hunting-intl.com)**

Si estos canales siguen pareciéndole inadecuados, póngase en contacto con Safecall Limited, que gestiona nuestro servicio confidencial e independiente de «Speak Up».

Los datos de contacto de Safecall están expuestos en los tableros de anuncios de los Empleados de todo el Grupo y son los siguientes:

**Teléfono: +44 (0) 191 516 7749**

**Correo electrónico: [huntingplc@safecall.co.uk](mailto:huntingplc@safecall.co.uk)**



# 02

# Nuestro personal

- 2.1. Salud y seguridad
- 2.2. Derechos humanos
- 2.3. Igualdad de oportunidades
- 2.4. Diversidad e inclusión
- 2.5. Acoso y discriminación
- 2.6. Esclavitud moderna

## 2.1. Salud y seguridad

Hunting apuesta por los más altos estándares de calidad para sus productos y servicios y por la seguridad y protección de sus Empleados.

El Grupo se compromete a alcanzar y mantener los más altos niveles de salud, seguridad y bienestar para sus Empleados y, cuando proceda, para sus Socios Comerciales y el público en general. Los objetivos del Grupo son evitar los accidentes, no causar daños a terceros y tener la máxima consideración por el medio ambiente y por nuestra huella de carbono.

Somos responsables de la salud y la seguridad de quienes crean, utilizan o se ven afectados por nuestros servicios, productos y equipos. Como Grupo, siempre buscamos mejorar nuestros procedimientos de salud y seguridad, reduciendo el número de incidentes registrados. Nuestro sistema de gestión de la calidad está certificado y acreditado según la norma ISO 45001, reconocida en todo el mundo, y todas nuestras instalaciones funcionan conforme a ella.

Se realizan auditorías periódicas y revisiones de mantenimiento en todas las Unidades de Negocio y se informa de cualquier problema al Consejo de Hunting PLC para abordarlo adecuadamente. Cuando procede, se lleva a cabo la formación y la capacitación de los Empleados, y a menudo se realizan cursos de actualización a lo largo del año.

Cada Unidad de Negocio cuenta con un programa de salud y seguridad a medida diseñado para, como mínimo, cumplir con los requisitos normativos locales. Nuestra cultura consiste en aspirar a las mejores prácticas en todas nuestras operaciones y oficinas.

Promovemos el bienestar de nuestros Empleados y disponemos de varios canales de comunicación en los que pueden expresar sus opiniones y preocupaciones.

### Drogas y alcohol

El Grupo se compromete a garantizar a sus Empleados y, en su caso, a sus Socios Comerciales, un entorno de trabajo seguro. El consumo de alcohol (a menos que esté específicamente aprobado por un alto directivo y en ese caso solo con moderación) o el uso de drogas controladas en las instalaciones del Grupo es incompatible con un entorno de trabajo seguro y con el correcto desempeño de las funciones y, por tanto, está prohibido. Los Empleados deben tener cuidado de no desacreditar al Grupo cuando se encuentren en las instalaciones de terceros y si lo hacen se expondrán a medidas disciplinarias.

Exigimos a nuestros Empleados que se aseguren de que su rendimiento no se ve perjudicado por ninguna sustancia, incluidos los medicamentos con o sin receta o la falta de sueño.

### Sus responsabilidades

Todos los Empleados tienen la responsabilidad de familiarizarse y seguir todos los procedimientos y procesos de salud y seguridad para garantizar el cumplimiento y la conformidad con los requisitos de salud y seguridad de Hunting. Para garantizar que el entorno en el que operamos sea seguro y operable.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS



## 2.2. Derechos humanos

Hunting aplica un principio de tolerancia cero frente a los abusos de los derechos humanos y nos comprometemos a garantizar que nuestras prácticas de empleo aseguren la protección de los derechos humanos de todos los que trabajan para nosotros. En muchas regiones nuestro objetivo es operar superando las normas mínimas exigidas por la ley y proporcionar un entorno de trabajo transparente, seguro, positivo y justo para todos.

Nos esforzamos por cumplir y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y esperamos que nuestros Empleados desempeñen sus actividades con un nivel de integridad que refleje nuestros propios valores y principios. Para respetar los derechos humanos descritos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Establecemos colaboraciones sólidas y positivas con nuestros clientes y proveedores, organismos industriales y autoridades reguladoras de los países en los que operamos.

Hunting respeta y defiende los derechos de los Empleados a participar en negociaciones colectivas cuando sea pertinente; y actúa con honestidad, transparencia e integridad en todas nuestras relaciones con nuestros trabajadores y con cualquier otra persona que esté en contacto con nuestra empresa y dependa de ella.

Ponemos de manifiesto nuestro cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables a través de nuestra Política de Empleo y Comercio Éticos; nuestra Declaración de Transparencia sobre la Esclavitud Moderna y la Trata de Seres Humanos; y nuestros Procedimientos de Información Ética.

Hunting apuesta por la defensa de los derechos humanos.

Nuestras políticas incluyen:

- Proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico a los Empleados y, en su caso, a nuestros Socios Comerciales.
- Respetar los derechos de las personas con un enfoque de tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, acoso o intimidación.
- Impartir programas de formación y promoción a nuestros trabajadores en todo el mundo.
- Tolerancia cero con la esclavitud y la trata de seres humanos.
- No recurrir a ningún tipo de trabajo forzado, en régimen de servidumbre o involuntario.
- Los Empleados no están obligados a depositar fianzas o documentos de identidad con nosotros.
- Los Empleados tienen libertad para dejar Hunting tras un plazo de notificación razonable.
- No se empleará mano de obra infantil.
- Publicar nuestra Política de Salud y Seguridad con formación impartida regularmente a los Empleados Relevantes (todos los Empleados, pero especialmente los que interactúan con terceros). Hunting cuenta con estrictas medidas de salud y seguridad para prevenir accidentes e incidentes laborales registrables.
- Los Empleados reciben la documentación adecuada y relevante para su región cuando empiezan a trabajar en el Grupo, incluidas la carta de oferta laboral y las condiciones de empleo.
- Los Empleados disponen de políticas corporativas y locales que describen las obligaciones del Empleado y del empleador, los procedimientos de reclamación y disciplinarios, y las normas sobre ausencias y subsidios por enfermedad.
- No se efectuarán deducciones de los salarios como medida disciplinaria y se entregarán nóminas en las que se detallarán las deducciones legales para cada periodo de pago.
- Fomentar las buenas relaciones con las comunidades en las que operamos.
- Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente.
- Actuar con honestidad e integridad con los Socios Comerciales.

## 2.2. Derechos humanos

### Sus responsabilidades

Cada uno de nosotros puede desempeñar un papel en la identificación, prevención y eliminación de los abusos contra los derechos humanos, como el trabajo infantil o forzoso y la trata de seres humanos, y garantizar el cumplimiento y la defensa de las normas de Hunting. Se anima a todos los Empleados a denunciar cualquier sospecha de abuso de los derechos humanos en nuestras operaciones o en las de nuestros Socios Comerciales.

Todos los Empleados deben asegurarse de que cualquier persona que trabaje para Hunting lo haga libremente en condiciones de seguridad frente a cualquier forma de abuso. Es responsabilidad de los Empleados y Socios Comerciales conocer nuestras políticas en materia de derechos humanos, igualdad y diversidad, y denunciar cualquier forma de abuso de los derechos humanos.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 2.3. Igualdad de oportunidades

Ofrecemos igualdad de oportunidades a todos los Empleados y futuros trabajadores. De este modo nos aseguramos de contar siempre con el mayor número posible de talentos y de atraer a los mejores.

Hunting pretende garantizar que ningún solicitante de empleo o Empleado reciba un trato menos favorable por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, edad, actividades sindicales, sexo, estado civil, situación a tiempo parcial, orientación sexual, religión, creencias o discapacidad.

Hunting aplica políticas claras sobre la contratación de varios miembros de una misma familia. Nos aseguramos de que el proceso de nombramiento o promoción de todos los Empleados no se vea condicionado por la existencia de miembros de la familia empleados por la empresa. Además, nuestra organización está estructurada de tal modo que ningún miembro de la familia depende de otro pariente para garantizar que nuestras operaciones cotidianas no se vean afectadas.

### Sus responsabilidades

Nuestras políticas de igualdad reflejan la postura de Hunting de animar a todos los Empleados a progresar y a aprovechar su potencial sin la amenaza de un trato injusto o menos favorable. Es responsabilidad de todos los Empleados conocer nuestras políticas de igualdad y denunciar cualquier forma de trato desigual.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 2.4. Diversidad e inclusión

Hunting se enorgullece de ser un empleador justo y responsable. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo positivo para todos nuestros Empleados, que sea seguro, respetuoso, justo e inclusivo.

Además, buscamos activamente aumentar la diversidad de nuestra plantilla a través de la contratación, la formación y el compromiso. Las políticas éticas del Grupo fomentan la igualdad de oportunidades de empleo en todas las operaciones de Hunting. Hunting no trata las solicitudes de las personas menos capacitadas de forma diferente a las de las personas capacitadas y da una consideración plena y justa a dichas solicitudes.

Las políticas de diversidad de Hunting nos comprometen a:

- Una cultura integrada de igualdad de oportunidades para todos los Empleados, independientemente de su sexo.
- Exigir a los consultores externos de contratación que presenten sus políticas de diversidad al Grupo antes de su asignación.
- Garantizar que los consultores externos de contratación proporcionen a Hunting PLC listas de candidatos preseleccionados que incluyan un equilibrio de géneros adecuado.
- Una revisión periódica por parte del Comité de Nombramientos de los progresos de Hunting a la hora de cumplir con las recomendaciones de las mejores prácticas.

A veces, la gente puede infringir las políticas de igualdad de oportunidades sin darse cuenta, por ejemplo, si se tiene un sesgo inconsciente hacia la contratación de gente como ellos.

Por ello, nos esforzamos por ser objetivos y garantizar que los sentimientos, prejuicios y preferencias personales no influyan en las decisiones relacionadas con la contratación.

Todos los Empleados deben conocer las leyes locales que pueden afectar a las decisiones de contratación.

### Sus responsabilidades

Nuestras políticas sobre diversidad e inclusión reflejan la postura de Hunting de fomentar que todos los Empleados logren el éxito dentro de Hunting, sin la amenaza de un trato injusto o menos favorable. Todos los Empleados deben entender y cumplir las políticas de diversidad e informar cuando no se cumplan.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**



## 2.5. Acoso y discriminación

Los Empleados del Grupo proceden de numerosos países con diferentes orígenes y culturas.

Se ofrece a todos los Empleados un entorno de trabajo libre de acoso, discriminación, intimidación y *bullying*, en el que todos los Empleados son tratados con dignidad y respeto y tratan a los demás con dignidad y respeto.

Hunting trata de garantizar que el entorno de trabajo sea agradable para todos.

Tenemos presente que el acoso, la discriminación, la intimidación y el hostigamiento pueden producirse tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, como en viajes de negocios o en actos relacionados con el trabajo o funciones sociales. El acoso en cualquiera de sus formas crea un entorno de trabajo hostil y abusivo y no será tolerado.

El acoso puede adoptar muchas formas – física, verbal y no verbal – e incluye:

- Calumnias, insultos, apodos y burlas.
- Comentarios, bromas y gestos ofensivos u obscenos.
- Intimidación, crítica pública e infravaloración del esfuerzo.
- Contacto físico no deseado, agresiones o amenazas de intimidación.
- Sugerencias continuas de realizar actividades sociales después de haber dejado claro que dichas sugerencias no son bienvenidas.
- Enviar o mostrar material pornográfico o que algunas personas puedan considerar ofensivo (incluidos correos electrónicos, mensajes de texto, videoclips e imágenes enviados por teléfono móvil o publicados en Internet).
- Insinuaciones sexuales inoportunas o comportamientos provocativos.

- Chistes racistas, sexistas, homófobos o que atenten contra la edad, comentarios despectivos o estereotipados sobre un determinado grupo étnico o religioso o sobre el género.
- Revelar o amenazar con revelar la orientación sexual de una persona.
- Correos electrónicos, mensajes de texto o contenidos de redes sociales ofensivos.
- Burlarse, imitar o menospreciar la discapacidad de una persona.
- Comportamiento excluyente, que también puede considerarse acoso o intimidación.

### Sus responsabilidades

Nuestras políticas sobre trato injusto y acoso se incluyen en los manuales locales de recursos humanos y contratación. Las políticas de derechos humanos y el apoyo a los directores de Hunting PLC en su postura de fomentar que todos los Empleados progresen y desarrollen su potencial, sin la amenaza del acoso, la discriminación, la intimidación y el hostigamiento.

Todos los Empleados deben comprender y seguir nuestras políticas contra el acoso y la discriminación e informar cuando no se respeten.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS

## 2.6. Esclavitud moderna

Llevar a cabo nuestras actividades respetando los derechos humanos es una parte importante del funcionamiento de Hunting y está integrada en nuestros marcos, manuales, políticas y cultura actuales.

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y las prácticas laborales justas y éticas, de acuerdo con las expectativas de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Entendemos que tenemos la responsabilidad de llevar a cabo nuestra actividad comercial de forma ética. Esperamos que los Empleados de Hunting, así como los Socios Comerciales, compartan nuestro compromiso de respetar los derechos de todos los trabajadores y de actuar de forma legal y ética en todos los ámbitos de nuestra actividad.

No solo nos esforzamos por garantizar que no haya esclavitud moderna en Hunting, sino que también trabajamos para asegurarnos de que no se produzca en nuestras cadenas de suministro.

Hemos publicado una Política de Empleo y Comercio Éticos que compromete al Grupo a mantener una postura de rechazo absoluto de la esclavitud y el tráfico de seres humanos, lo que impulsa a todos los Socios Comerciales a compartir estos valores.

### Mano de obra infantil

Hunting se opone al uso de cualquier forma de trabajo o práctica con mano de obra infantil.

Nuestras Unidades de Negocio no deben utilizar mano de obra infantil y están obligadas a cumplir la legislación aplicable en materia de trabajo infantil, así como emplear únicamente a trabajadores que cumplan el requisito de edad mínima legal aplicable en los países en los que operan.

Generalmente:

- La edad mínima para trabajar es de 14 años en la mayoría de los países en los que operamos.
- Los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos o que puedan afectar negativamente a su salud física o mental.

Unidades de Negocio:

- se garantizará el cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de esclavitud y trata de seres humanos;
- se debe garantizar la protección mencionada a los trabajadores menores de 18 años y no se debe trabajar con Socios Comerciales que utilicen o contraten mano de obra infantil;
- no se debe participar, contratar o promover el trabajo forzoso, en régimen de servidumbre, por contrato o involuntario de personas en prisión en ninguna parte de su actividad comercial;
- no se debe participar en la trata de personas o promoverla;
- se garantizará que todos los trabajadores de cada una de las Unidades de Negocio elijan libremente su empleo y no se les coaccionará mental o físicamente para que presten su mano de obra; y
- no se debe trabajar con subcontratistas o proveedores que utilicen o se dediquen a la esclavitud moderna o a la trata de seres humanos.

### Sus responsabilidades

Todas las Unidades de Negocio son responsables de cumplir y respetar nuestras políticas sobre trabajo infantil o forzoso y los Empleados deben informar cuando no se cumplan

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS

## 03

# Nuestros activos

- 3.1. Protección de los activos del Grupo
- 3.2. Propiedad intelectual
- 3.3. Información confidencial y sensible, información privilegiada y negociación de acciones de Hunting PLC
- 3.4. Comunicaciones exteriores
- 3.5. Protección de datos
- 3.6. Sistemas informáticos
- 3.7. Sostenibilidad y medio ambiente

## 3.1. Protección de los activos del Grupo

Los activos físicos del Grupo deben manejarse con cuidado para evitar usos indebidos, pérdidas, robos o daños, y solo deben utilizarse para fines empresariales. Se permite un uso personal limitado si así lo decide un alto directivo.

Los Empleados no están autorizados a utilizar los bienes de Hunting para ningún otro fin que no sea el previsto. Los objetos de Hunting no deben ser retirados de las instalaciones de Hunting a menos que se cuente con la aprobación previa de un alto directivo.

### Sus responsabilidades

Todos somos responsables de proteger los activos de Hunting frente a daños o usos indebidos, incluidas las instalaciones, propiedades y equipos, ordenadores y sistemas informáticos, información, oportunidades corporativas y recursos financieros.

Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relativas a la protección de nuestros activos e informar de cualquier uso indebido, pérdida, robo o daño.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 3.2. Propiedad intelectual

El éxito sostenible de Hunting se debe en parte a nuestra excelencia en ingeniería y ciencia de materiales, que constituye el motor de nuestra innovación y desarrollo de nuevos productos.

La posición competitiva del Grupo en los mercados a los que nos dirigimos está respaldada por nuestra tecnología, nuestros conocimientos técnicos y nuestra experiencia. Muchos de nuestros productos están protegidos por derechos de propiedad intelectual, con protección global asegurada en muchas jurisdicciones clave. El desarrollo de nuevas tecnologías y productos es un elemento clave del modelo de negocio y la estrategia del Grupo.

Los derechos de propiedad intelectual incluyen, entre otros, derechos de autor, marcas registradas, patentes, derechos de diseño y secretos comerciales. La propiedad intelectual del Grupo y de terceros debe tratarse con precaución para evitar su uso indebido, pérdida o robo.

Es fundamental que toda la propiedad intelectual del Grupo se conserve de forma segura y se mantenga su confidencialidad. Si, en cualquier momento durante el desempeño de su función, un Empleado descubre cualquier tipo de propiedad intelectual, incluidas las posibles mejoras, deberá comunicarlo inmediatamente de acuerdo con la Política de Propiedad Intelectual de Hunting. Hunting adquiere automáticamente todos los derechos, títulos e intereses sobre cualquier propiedad intelectual creada o descubierta en cualquier momento durante el desempeño de su función por parte de un Empleado o basada de algún modo en la propiedad intelectual de Hunting tras dejar de trabajar para el Grupo Hunting.

### Copyright

El acceso, uso y distribución de software, textos en línea, arte digital y cualquier otro material en línea está protegido por la ley de derechos de autor y solo debe utilizarse de acuerdo con los permisos y licencias concedidos por el titular de los derechos de autor. Los Empleados deben asegurarse de que se cumplen todos los requisitos, términos y condiciones estipulados en cualquier acuerdo, licencia o contrato aplicables al contenido digital que se utilice.

### Sus responsabilidades

Mantener segura la propiedad intelectual es responsabilidad de todos los Empleados. Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relativas a la protección de nuestra propiedad intelectual y de informar sobre cualquier uso indebido, pérdida, robo o divulgación no autorizada.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 3.3. Información confidencial y sensible, información privilegiada y negociación de acciones de Hunting PLC

La información confidencial es información, datos u otro material en cualquier forma o medio (incluido escrito, electrónico, visual u oral) que no está a disposición del público, e incluye, entre otros, planes de negocio, información financiera, políticas de precios, acuerdos comerciales y propiedad intelectual.

La información sensible es cualquier información que pueda afectar al comportamiento del mercado, incluida, entre otras, la información relativa a ventas, precios, negociaciones de contratos, utilización de instalaciones y producción.

### Información confidencial y sensible

Los Empleados que reciban o tengan conocimiento de cualquier información confidencial y sensible, que normalmente se comunica a través de su superior jerárquico, deben protegerla y tener cuidado cuando hablen de ella y ser conscientes de las situaciones en las que la información confidencial y sensible podría ser visto o escuchado por un tercero. El intercambio de información confidencial y sensible con terceros solo debe llevarse a cabo cuando exista un acuerdo de no divulgación y, en caso de ser altamente confidencial, con el permiso expreso de un miembro del Consejo de Administración. Esto significa que la información confidencial y sensible no debe divulgarse a nadie, incluidos familiares, amigos o compañeros, a menos que la divulgación haya sido aprobada o se conforme a un acuerdo de no divulgación o esté exigida por la ley.

Si un tercero comparte cualquier información confidencial y sensible con nosotros, debemos actuar de conformidad con cualquier acuerdo de no divulgación y procurar protegerla, divulgando únicamente lo que esté permitido.

### Información privilegiada

Cumplimos la legislación nacional e internacional sobre operaciones con información privilegiada (es decir, operaciones con acciones u otros valores cuando se dispone de información privilegiada sobre una empresa). La información privilegiada es información precisa (información específica sobre un conjunto de circunstancias que existen o hay una perspectiva realista de que se produzcan), que no se ha hecho pública y que,

si se hiciera pública, probablemente tendría un efecto significativo en el precio de mercado de las acciones de una empresa (información que un inversor razonable probablemente utilizaría como parte de la base de sus decisiones de inversión).

No debe divulgar Información privilegiada a menos que la divulgación haya sido aprobada o se realice de conformidad con un acuerdo de no divulgación o lo exija la ley.

Las operaciones basadas en información privilegiada, conocidas como operaciones con información privilegiada, incluyen la negociación de valores y/o la transmisión de información privilegiada a otra persona que la utiliza para negociar con acciones u otros valores.

Las operaciones con información privilegiada son ilegales e injustas. Los Empleados no deben negociar con acciones de Hunting PLC cuando tengan acceso a información privilegiada, la hayan recibido o tengan conocimiento de ella.

### Listas de personas con información privilegiada

El Comité de Divulgación de Hunting, cuya función es determinar cuándo una información cumple los criterios para considerarse información privilegiada, así como el plazo y el contenido de los comunicados de información privilegiada, está compuesto por el director general de Hunting PLC, el director financiero, el secretario y el secretario adjunto de la empresa.

Cuando la Información confidencial y sensible cumpla los criterios para considerarse información privilegiada, el departamento de Secretaría de la empresa Hunting PLC creará y conservará una «lista de personas con información privilegiada» formal, que contendrá una lista de todas las personas que tienen acceso a la información privilegiada.

En el Reino Unido, si la Autoridad de Conducta Financiera lo solicita, debemos proporcionarles una copia de la lista de personas con información privilegiada. Los organismos reguladores de otras jurisdicciones también pueden solicitar una copia de acuerdo con sus propios requisitos. Por lo tanto, la lista de personas con información privilegiada debe mantenerse actualizada.

### 3.3. Información confidencial y sensible, información privilegiada y negociación de acciones de Hunting PLC

continuación  
Si usted figura en la «lista de personas con información privilegiada», no debe negociar con acciones de Hunting PLC hasta que se le autorice a hacerlo. Si en el transcurso de su trabajo llega a su conocimiento información privilegiada sobre cualquier otra empresa que cotice en bolsa, no deberá negociar con acciones o valores de esa empresa hasta que la información privilegiada de que disponga se haga pública. Tampoco deberá compartir la información privilegiada con nadie a menos que esté autorizado a hacerlo.

#### Negociación de acciones por los Empleados

La negociación de acciones es el acto de comprar y vender acciones de una sociedad anónima en una bolsa de valores reconocida.

Se prohíbe la negociación de acciones de Hunting PLC a todos los Empleados durante el período de cierre, antes de la publicación de los resultados financieros de Hunting. Generalmente, Hunting entra en su período de cierre de ejercicio 60 días antes de la publicación de sus resultados de todo el año. El período de cierre semestral comienza el 1 de julio y finaliza el día del anuncio de los resultados semestrales.

Puede haber momentos fuera de los períodos habituales de cierre especificados anteriormente en los que se considere inapropiado que un Empleado negocie con acciones de Hunting PLC. El departamento de secretaría corporativa le informará si se le prohíbe negociar fuera de los períodos de cierre habituales.

Si no está seguro de si es apropiado negociar con acciones de Hunting PLC, póngase en contacto con el secretario de la empresa.

#### Sus responsabilidades

Las operaciones con información privilegiada son un delito penal que puede acarrear multas y penas de prisión. Todos los Empleados deben seguir las políticas de Hunting sobre información privilegiada y negociación de acciones.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

### 3.4. Comunicaciones exteriores

Es responsabilidad de todos los Empleados proteger la reputación y el prestigio de Hunting ante nuestras partes interesadas externas. Como se ha indicado anteriormente, la comunicación de información confidencial y sensible relativa a Hunting a terceros está prohibida salvo autorización expresa.

La comunicación con las partes interesadas externas está coordinada por el departamento de relaciones con los inversores de Hunting y la secretaría corporativa del Grupo, lo que incluye la publicación de anuncios en los medios de comunicación, comunicados de prensa en la bolsa, publicaciones en las redes sociales relacionadas con Hunting y comunicaciones en la página web. Es importante que todas las comunicaciones externas a través de estos canales sean aprobadas por los miembros del Consejo de Administración. Si tiene dudas sobre cualquier forma de comunicación externa, póngase en contacto con el secretario de la empresa.

Todas las comunicaciones relativas a Hunting con los medios de comunicación externos y los canales de noticias se coordinan a través del secretario de la empresa o del asesor de relaciones públicas financieras de Hunting. Ningún Empleado debe ofrecer «declaraciones» a un comentarista externo de los medios de comunicación, sin consultar previamente con el departamento de secretaría corporativa.

#### Redes sociales

Las redes sociales incluyen cualquier plataforma en línea que proporcione al usuario un perfil y una voz. Incluye no solo páginas web y aplicaciones como X, Facebook, Snapchat, LinkedIn y YouTube, sino también cualquier página web de consulta, blog, página wiki, comentario sobre cualquier artículo o publicación de otro, participación en cualquier foro o comunidad en línea; en definitiva, cualquier material escrito accesible en línea podría clasificarse como red social.

Las redes sociales pueden utilizarse tanto personal como profesionalmente; sin embargo, al utilizarlas, los Empleados deben ser conscientes del posible impacto que las publicaciones privadas en las redes sociales pueden tener en la reputación de Hunting. Los Empleados tienen derecho a apoyar a partidos políticos y a participar en actividades políticas legales; sin embargo, debe quedar claro que sus opiniones y acciones personales en línea son suyas y no de Hunting. Los Empleados también deben ser conscientes de que los mismos principios éticos descritos en este Código se aplican tanto en línea como fuera de ella.

Aunque en muchas plataformas las publicaciones se pueden eliminar o se les puede aplicar una configuración de privacidad, es importante recordar que otras personas pueden seguir teniendo acceso a ellas, ya sea a través de una configuración de privacidad obsoleta o, por ejemplo, si han hecho capturas de pantalla. Las publicaciones en las redes sociales pueden utilizarse, y se utilizan con frecuencia, como prueba para emprender acciones legales o disciplinarias. Se recomienda encarecidamente a los Empleados que revisen el contenido de sus canales personales en las redes sociales, actualicen la configuración de privacidad y, cuando puedan hacerlo, eliminen la información con la que ya no se sientan cómodos.

Los Empleados deben comprobar regularmente su configuración de privacidad en las redes sociales para asegurarse de que sus publicaciones solo sean visibles para aquellos con los que desean compartirlas y de que los demás ajustes sean los deseados. Esto no significa que la información publicada en línea vaya a ser siempre de acceso restringido, ya que algunas redes sociales y publicaciones están abiertas al público. Los Empleados deben asegurarse asimismo de que se aplican las medidas de seguridad adecuadas para proteger sus cuentas en las redes sociales.

Los Empleados deben tener especialmente en cuenta lo siguiente:

- **Confidencialidad:** El uso de las redes sociales puede aumentar el riesgo de que se divulgue inadvertidamente información confidencial y sensible. Es posible que otros puedan establecer conexiones entre las cuentas personales y empresariales de un individuo.
- **Crítica y difamación:** Procure no nombrar ni criticar directa o indirectamente a Hunting, Socios Comerciales, compañeros u otros Empleados (de Hunting o de cualquier Socio Comercial). Este tipo de actividad puede suponer una violación de la confidencialidad y una conducta no profesional y, si es abusivo, puede constituir acoso. La difamación también puede aplicarse a los comentarios u opiniones publicados en las redes sociales. Esto incluiría la realización y publicación de comentarios racistas, homófobos u otros comentarios ofensivos, o el intercambio de material ofensivo.
- **Actuar con integridad y profesionalidad:** No utilice seudónimos, nombres falsos, cuentas falsas ni intente ocultar su identidad de ningún otro modo para realizar comentarios ofensivos. Las cuentas falsas suelen poder rastrearse hasta su autor o propietario.
- **Lenguaje inapropiado o mensajes ofensivos:** Evite utilizar un lenguaje despectivo o palabras que supongan acoso o victimización y evite los mensajes que puedan considerarse ofensivos y abusivos.
- **Comportamiento inadecuado:** La publicación en las redes sociales de ejemplos de comportamiento inapropiado de otras personas o de uno mismo puede desprestigiar a Hunting y no constituye un comportamiento profesional si están vinculados a Hunting.
- **Cometer actos ilegales u ofensivos:** Cometer un acto ilegal o admitir inadvertidamente haber hecho algo que no debería (aunque sea sin saberlo) puede dar lugar a medidas disciplinarias o pertinentes.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 3.5. Protección de datos

Todos los datos o información de carácter personal relativos a una persona deben mantenerse en la más estricta confidencialidad, a menos que Hunting autorice su divulgación o se ajuste a las políticas de protección de datos de Hunting. Es posible que el Grupo tenga que conservar información personal sobre sus Empleados para fines relacionados con su contratación y durante el tiempo que sea necesario. Asimismo, podrá conservar información sobre la salud de un Empleado para cumplir con sus obligaciones en materia de salud y seguridad.

El Grupo:

- Cumplirá la legislación pertinente en materia de protección de datos personales y garantizará que los Empleados conozcan sus derechos y responsabilidades al respecto.
- Permitirá a los Empleados acceder a sus datos personales previa solicitud, sin perjuicio de las leyes locales. No obstante, el Grupo determinará límites razonables sobre cuándo, dónde y bajo qué supervisión se concederá el acceso.
- Divulgará datos personales a terceros solo si:
  - está obligado a hacerlo por ley o por orden judicial; o
  - con el consentimiento escrito del Empleado; o
  - sea necesario por una razón comercial válida; o
  - esté permitido por la ley.

### Sus responsabilidades

La divulgación, transferencia o pérdida de información y datos personales podría dar lugar a que Hunting fuera procesado en virtud de la legislación aplicable en materia de protección de datos. Por ello, es importante que, cuando se posean o utilicen datos personales, se sigan los requisitos de las políticas de protección de datos de Hunting.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 3.6. Sistemas informáticos

Los Empleados que utilicen cualquier servicio informático proporcionado por el Grupo deben hacerlo de forma responsable y no poner en riesgo la reputación de Hunting. Los Empleados deben tener en cuenta que cualquier transferencia de información a través de estos servicios informáticos puede caer fácilmente en malas manos.

### Correo electrónico

Todos los sistemas de correo electrónico y las comunicaciones realizadas a través de ellos son propiedad exclusiva del Grupo y, por lo tanto, solo deben utilizarse con fines profesionales. El Grupo se reserva el derecho de inspeccionar estos sistemas en cualquier momento, siempre que se cumplan las leyes locales.

Los Empleados no deben enviar, reenviar, distribuir o conservar mensajes de correo electrónico que contengan lenguaje que pueda considerarse abusivo, agresivo u ofensivo. Se permite el uso personal ocasional de los sistemas de correo electrónico del Grupo, sujeto a las políticas informáticas de Hunting. Los mensajes almacenados en los sistemas de Hunting se tratarán de la misma manera que los mensajes relacionados con la empresa.

Los Empleados deben respetar la protección de la propiedad intelectual en todas las comunicaciones y queda prohibida la tenencia o transferencia de datos de Hunting para uso personal.

### Internet

El uso responsable de Internet debe ser fomentado por todos los Empleados e incluye las siguientes directrices:

- Cuando accedan a Internet desde equipos o instalaciones del Grupo, los Empleados deben asegurarse de que no utilizan el servicio de forma que pueda desacreditar al Grupo o a las personas.
- Recuerde que aunque a una persona no le parezca ofensivo un material, a otra sí puede parecérselo.

- No descargue ni ejecute directamente archivos ejecutables. Cuando la descarga de información suponga un auténtico beneficio para la empresa, los Empleados deben recibir permiso de su departamento de informática local antes de descargar la información y realizar una comprobación de virus.

Está estrictamente prohibido acceder, descargar o compartir pornografía u otro material ofensivo.

### Software

Los Empleados no deben cargar ningún software no autorizado en un dispositivo Hunting, y solo se debe utilizar el software necesario para fines empresariales. Cuando se requiera software adicional, deberá ser probado y verificado antes de ser instalado por el equipo informático local. Todos los programas informáticos deben tener una licencia adecuada para el uso previsto.

### Servicios

Los Empleados no deben registrarse, almacenar datos ni utilizar de ningún otro modo ningún sistema en línea no aprobado para fines empresariales. Todos los servicios de terceros deben someterse a las comprobaciones adecuadas por parte de los departamentos de informática y jurídico de Hunting para confirmar que son aptos para su uso y que cumplen los requisitos de seguridad y conformidad adecuados.

### Ciberseguridad

Para minimizar la probabilidad de divulgación involuntaria de información sobre Hunting o información personal, así como para evitar que el sistema se vea comprometido, los Empleados deben tomar precauciones adecuadas durante sus actividades cotidianas. Es obligatorio el uso de contraseñas seguras que sean únicas, que no se anoten y que no se compartan. Además, los Empleados no deben dejar ningún equipo Hunting sin cerrar y sin vigilancia, especialmente en espacios públicos o durante los desplazamientos. Debe informarse inmediatamente al departamento de informática en caso de pérdida, robo o riesgo de manipulación del equipo de Hunting, o si existe la posibilidad de que una cuenta o contraseña se vea comprometida.

### Sus responsabilidades

Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas informáticas de Hunting relativas a la protección de nuestros equipos, sistemas e instalaciones informáticas, que figuran a continuación, e informar inmediatamente cualquier preocupación.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**





### 3.7. Sostenibilidad y medio ambiente

Nuestro objetivo es proteger y minimizar nuestro impacto en el medio ambiente en el que operamos y donde se utilizan nuestros productos.

El Grupo busca continuamente oportunidades y aplica prácticas que contribuyen a crear un medio ambiente más seguro y limpio. El Grupo apuesta por la protección del medio ambiente utilizando recursos renovables siempre que sea posible y desarrollando procesos y procedimientos de fabricación que reduzcan las emisiones y los daños al medio ambiente. Tratamos de gestionar nuestro impacto climático y nos hemos comprometido a reducir significativamente nuestras emisiones de carbono fijando objetivos de reducción de nuestra huella de carbono. Nuestros objetivos se actualizan cuando es necesario y los detalles relativos a estos compromisos pueden consultarse en nuestro último Informe Anual.

Apoyamos la transición responsable a una economía con bajas emisiones de carbono mediante la adaptación de nuestro negocio a sectores menos consumidores de carbono. Aunque las empresas de Hunting han operado históricamente en el sector del petróleo y el gas, el Grupo está tratando deliberadamente de realizar una transición hacia productos y servicios con menos emisiones de carbono. Nos comprometemos a buscar oportunidades de transición energética, así como a diversificar las fuentes de ingresos para incluir más operaciones de venta no relacionadas con el petróleo y el gas.

Nos comprometemos a hacer un uso eficiente de los recursos naturales, como la energía, el agua y las materias primas, y a reducir nuestra huella medioambiental global. En Hunting, defendemos un enfoque del cambio climático basado en la ciencia y reconocemos que las empresas responsables tenemos un papel que desempeñar para mitigar nuestra contribución al cambio climático y su impacto en las empresas y la sociedad. El Consejo de Hunting PLC se ha comprometido con los principios publicados en el Acuerdo de París de 2015, cuyo objetivo es limitar el aumento del calentamiento global por debajo de los 2 °C y proseguir los esfuerzos para limitar el aumento a 1,5 °C. Nuestra Política Climática se actualizó en enero de 2023 y está disponible en la página web de Hunting PLC.

En todos los procesos de planificación y toma de decisiones se tienen en cuenta las preocupaciones medioambientales. Es responsabilidad de cada Unidad de Negocio disponer de procedimientos para fomentar la reducción de residuos y emisiones, y tener en cuenta las cuestiones medioambientales locales y las comunidades en las que opera a la hora de desarrollar su actividad.

Para promover la sostenibilidad y animar a los Empleados a reflexionar sobre nuestra huella de carbono y el cuidado del medio ambiente, la mayoría de nuestras instalaciones han adaptado sus sistemas de gestión de calidad con el Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001:2015 y la ISO 50001:2018, la norma internacional para diseñar, implantar y mantener un sistema de gestión de la energía.

#### Sus responsabilidades

Si tiene conocimiento de alguna acción que esté causando daños al medio ambiente o que no se ajuste a nuestra política medioambiental, no dude en plantear sus preocupaciones a su superior inmediato o a través de nuestros canales «Speak Up».

#### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS

04

# Nuestros socios comerciales

- 4.1. Garantía de calidad
- 4.2. Regalos y atenciones
- 4.3. Gestionar los conflictos de intereses
- 4.4. Código de Conducta de la cadena de suministro
- 4.5. Cumplimiento de las leyes, incluidas las de competencia, comercio internacional y control de las exportaciones
- 4.6. Soborno y corrupción
- 4.7. Evasión fiscal
- 4.8. Blanqueo de capitales
- 4.9. Fraude

## 4.1. Garantía de calidad

Hunting tiene una sólida ética de garantía de calidad y una reputación consolidada en la fabricación de productos de alta calidad. Nuestro objetivo es mantener este nivel de calidad a través de los procedimientos que tenemos implantados en todas nuestras Unidades de Negocio. Estas referencias fomentan la fidelidad de los clientes y constituyen la base de la mayoría de las licitaciones del sector, lo que respalda nuestro éxito a la hora de aumentar nuestra cuota de mercado en líneas de productos clave y en múltiples mercados finales. El fracaso de cualquiera de nuestros productos podría afectar negativamente a la reputación del Grupo y a la demanda de toda su gama de productos y servicios.

Cada Unidad de Negocio cumple, como mínimo, las leyes y normativas locales en materia de salud y seguridad, lo que garantiza que nuestra mano de obra, altamente cualificada y formada, elabore productos de calidad garantizada.

Disponemos de una política de Garantía de Calidad, que puede consultarse en la página web de Hunting PLC, y que demuestra cómo nuestros Empleados se esfuerzan por alcanzar la excelencia operativa mediante la supervisión de la dirección. El sistema de gestión de la calidad de Hunting cumple íntegramente la norma ISO 9001 y nuestras Unidades de Negocio están certificadas conforme a estas normas.

Si nuestra calidad no alcanza los altos niveles que nos hemos fijado, se introducen mejoras cuando es necesario y se revisan todos los procesos para garantizar que no vuelva a ocurrir.

Nuestro director de garantía de calidad es miembro del Consejo de Administración y elabora informes que se debaten en sus reuniones semestrales. Esto permite a los altos cargos y al Consejo de Administración de Hunting PLC estar al corriente de cualquier problema que pueda surgir y abordarlo a tiempo.

### Sus responsabilidades

Es responsabilidad de nuestros Empleados plantear cualquier preocupación que tengan con respecto a la calidad de cualquiera de nuestros productos antes de su venta. Debe plantear sus dudas a su superior jerárquico en cuanto tenga conocimiento de algún problema, o a través de los canales "Speak Up" indicados en la sección 1.7.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS



## 4.2. Regalos y atenciones

Regalos y atenciones incluye (pero no se limita a) regalos, viajes, alojamiento, desplazamientos, servicios, entretenimiento, premios de concursos o loterías externos y cualquier otro artículo, evento, beneficio o cosa de valor gratuitos recibidos de u ofrecidos a cualquier persona relacionada con Hunting.

La política de Hunting es que ningún Empleado entregue o acepte regalos sin autorización previa, ya que esto podría dar la falsa impresión de que se trata de un soborno. Sin embargo, entendemos que no podemos ofender a nadie cuando dar y recibir regalos modestos forme parte de una norma cultural.

Por lo tanto, los obsequios no monetarios por un valor inferior a 200 dólares estadounidenses se consideran suficientemente modestos, siempre que los Empleados respeten el presente Código y las políticas de Hunting en materia de regalos y atenciones.

Cualquier regalo dado o recibido que supere esta cantidad requerirá la aprobación previa de un alto directivo. En ningún caso es aceptable dar o recibir dinero en efectivo o artículos equivalentes.

El ocio y la hospitalidad forman parte de la cultura corporativa global, donde las empresas buscan establecer relaciones, mejorar su imagen y presentar sus bienes y servicios a posibles socios. No obstante, cualquier acto de hospitalidad o entretenimiento cuyo gasto supere los 400 dólares estadounidenses por cabeza debe estar sujeto a la aprobación previa de un alto directivo.

Todos los regalos y atenciones mencionados anteriormente deben comunicarse al departamento de secretaría de la empresa como parte de sus procedimientos semestrales de información ética. El departamento de secretaría de la empresa se encarga de supervisarlos y cuestionarlos cuando se consideran excesivos o inusuales para una determinada Unidad de Negocio.

La hospitalidad o los obsequios ofrecidos o recibidos deben ser legales, razonables y proporcionados, y no pueden utilizarse para influir en los procesos de toma de decisiones de la empresa o en una persona para que desempeñe su función de forma inadecuada.

Estas disposiciones deben leerse conjuntamente con la sección Soborno y corrupción de la página 22.

### Sus responsabilidades

Cada Unidad de Negocio está obligada a mantener su propio archivo local de regalos y atenciones sociales, así como registros suficientes (un conjunto de información creada o recibida como prueba de una actividad empresarial, o necesaria a efectos legales, fiscales, reglamentarios o contables, o de importancia para la memoria empresarial o corporativa del Grupo. Los registros pueden existir en papel, como elementos físicos, como imágenes o estar almacenados en un formato legible o audible electrónicamente), que estén sujetos a revisión interna. Los Empleados son responsables de informar por adelantado de cualquier regalo o atención.

Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relacionadas con los regalos y atenciones e informar inmediatamente de cualquier preocupación.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**



## 4.3. Gestión de conflictos de intereses

Se producirá un conflicto de intereses cuando sus intereses o actividades personales afecten, o parezcan afectar, a su capacidad para tomar decisiones o emitir juicios objetivos para Hunting. Deben evitarse las situaciones en las que parezca existir un conflicto de intereses. Pueden surgir conflictos de intereses por los siguientes motivos (la lista no cubre todas las posibles situaciones):

- Participaciones personales, cargos directivos y otros intereses financieros.
- Trabajos externos y afiliaciones.
- Un pariente cercano, cónyuge o pareja que trabaje en una organización que haga negocios con el Grupo o compita con él.
- Beneficiarse de la venta, préstamo o donación de cualquier bien de Hunting.
- No dar al Grupo la oportunidad de beneficiarse de una oportunidad comercial legítima.
- Obtener cualquier beneficio directo o indirecto, como comisiones, de un contrato suscritor por Hunting.

Los Empleados deben comunicar en el momento de su incorporación o cuando surja el conflicto, cualquier conflicto o posible conflicto de intereses para que pueda determinarse si puede afectar al Grupo o a la toma de decisiones de un negocio.

### Sus responsabilidades

Quando tome decisiones o emita juicios, actúe siempre con objetividad y de acuerdo con sus responsabilidades frente a Hunting. Debe cumplir nuestros requisitos sobre conflictos de intereses, incluida la comunicación de situaciones que puedan crear un conflicto, o la aparición de un conflicto, a su superior inmediato o a Recursos Humanos de Hunting, establecer salvaguardas o retirarse del proceso de toma de decisiones relacionado con el asunto que da lugar al conflicto de intereses.

Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relacionadas con los conflictos de intereses e informar inmediatamente de cualquier preocupación.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 4.4. Código de Conducta de la cadena de suministro

Confiamos en que nuestros Socios Comerciales mantengan unos principios similares a los descritos en este Código.

Nuestro Código de Conducta para la Cadena de Suministro resume las expectativas de Hunting en virtud de este Código de Conducta y se distribuye a los Socios Comerciales pertinentes.

### Sus responsabilidades

Si sospecha que se está incumpliendo el Código de Conducta de la Cadena de Suministro, debe plantear sus preocupaciones a su superior inmediato cuando surjan estas sospechas.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

## 4.5. Cumplimiento de las leyes, incluidas las de competencia, comercio internacional y control de las exportaciones

### Cumplimiento de la legislación y la normativa

Hunting PLC cotiza en la Bolsa de Londres y debe cumplir las normas de cotización emitidas por la Autoridad de Conducta Financiera. El Grupo Hunting debe cumplir las leyes y reglamentos de los países en los que opera.

Cada Unidad de Negocio debe establecer y aplicar procedimientos de cumplimiento eficaces y, en caso necesario, contar con asesoramiento jurídico local. En caso de que surjan diferencias entre las costumbres, prácticas, leyes o reglamentos locales y el presente Código, deberá consultar al director de cumplimiento.

### Legislación sobre competencia

Las leyes de competencia (a veces conocidas como leyes antimonopolio) protegen el comercio libre y abierto. Las sanciones por infringir las leyes de competencia son severas. Todos los miembros del Consejo de Administración del Grupo deben familiarizarse con la legislación aplicable en materia de competencia y contar con asesoramiento jurídico local para garantizar que se cumple toda la legislación local en materia de competencia y que se comunica al personal pertinente dentro de una Unidad de Negocio. Esta familiarización es fundamental para garantizar que podemos evitar comportamientos inadecuados dentro del Grupo Hunting y proteger nuestras interacciones con Socios Comerciales y competidores. Las leyes de competencia del Reino Unido y Estados Unidos son especialmente estrictas y se extienden más allá de sus fronteras geográficas.

Hay una serie de actividades en las que debemos prestar especial atención a nuestra posición/acciones competitivas:

- Licitaciones y concursos.
- Precios de mercado.
- Niveles de producción.
- Clientes y/o proveedores con los que trataremos o no.
- Mercados en los que operaremos o no.

Todos los Empleados deben abstenerse de revelar información confidencial y sensible a la competencia, incluidos los precios de los contratos o las listas de clientes. Ya que los Empleados se encuentran a menudo con competidores en las reuniones del sector, siempre hay que tener cuidado si una conversación parece que puede plantear comportamientos contrarios a la competencia, en cuyo caso el Empleado debe dejar clara la postura de Hunting sobre la ética empresarial o alejarse.

Los Empleados deben ponerse en contacto inmediatamente con el director de cumplimiento si no están seguros de un posible problema o duda en materia de competencia antes de emprender cualquier acción o continuar con cualquier discusión o negociación.

### Sanciones y control de las exportaciones

Hunting es un negocio internacional, que comercia en y con muchos países de todo el mundo. Nos comprometemos a cumplir todas las leyes pertinentes de control del comercio y las exportaciones (incluidas las sanciones y embargos internacionales) («Leyes de control comercial»).

Las leyes de control comercial nos impiden tratar con determinadas personas, empresas o países, y las infracciones pueden tener graves consecuencias, tanto para Hunting como para las personas infractoras. Las leyes de control comercial pueden aplicarse tanto a las transferencias físicas como a las electrónicas. Todas las Unidades de Negocio y Empleados deben seguir los procedimientos de Hunting relativos a las leyes de control comercial y asegurarse de que cualquier tercero ha sido debidamente investigado en las listas de leyes de control comercial aplicables.

Las mercancías, importadas o exportadas, deben cumplir los procedimientos de clasificación con todo el etiquetado, documentación, licencias y aprobaciones confirmadas. Las Unidades de Negocio que participen en transacciones de alto riesgo deben cumplir los procedimientos adicionales establecidos y remitirse a las leyes aplicables y a las políticas adicionales de Hunting, cuando proceda.

La ley puede aplicarse tanto al producto como a la venta, lo que significa que si Hunting vende algún producto a un tercero que luego exporta a un territorio o persona/ empresa prohibidos, Hunting podría ser considerada responsable.

Los controles a la importación dan a los países la capacidad de controlar los bienes y servicios que entran en su jurisdicción y funcionan de forma muy similar a los controles a la exportación. Por tanto, es importante considerar detenidamente los derechos que se aplican a la importación y las normas que hay que seguir en materia de documentación. Una cuestión especialmente crítica es la codificación local de los productos para garantizar que se aplican los derechos (o exenciones) adecuados.

Por ello, es fundamental que sepamos adónde van nuestros productos y que controlemos las posibles infracciones de las leyes de control comercial. Cada Unidad de Negocio debe investigar si algún producto de Hunting es especialmente sensible e identificar aquellos países con los que existen prohibiciones o limitaciones a la exportación, o en los que se requieren licencias especiales de exportación.

Las Unidades de Negocio deben realizar las gestiones de diligencia proporcionales para garantizar el cumplimiento de las leyes de control comercial. El departamento jurídico de Hunting tiene acceso a un software específico para realizar comprobaciones adicionales, según sea

necesario, antes de que se realice una transacción o se avance en una nueva relación comercial.

El director de cumplimiento puede orientarle en caso de dudas o preguntas.

### Sus responsabilidades

Hunting debe cumplir todas las leyes sobre sanciones. Recomendamos a todos los Empleados que denuncien cualquier infracción de las políticas y códigos vigentes cuando traten con terceros. Si tiene alguna duda sobre los requisitos de las sanciones, póngase en contacto con el director de cumplimiento.

Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relacionadas con el cumplimiento de todas las leyes de control comercial, así como de informar inmediatamente de cualquier preocupación.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS



## 4.6. Soborno y corrupción

Hunting trata de actuar de forma totalmente transparente y justa, lo que incluye no ofrecer ni aceptar sobornos o incentivos, ni participar en tratos y prácticas comerciales corruptos.

Un soborno es una oferta, promesa o entrega de algo de valor para ayudar a obtener o conservar un negocio o asegurar una ventaja indebida, ya sea personalmente o para Hunting.

Un incentivo es un objeto, una situación o una acción que se utiliza como medio para influir en el comportamiento de otro individuo, pero no necesariamente con la intención de influir indebidamente en el comportamiento de ese individuo. Los incentivos pueden ir desde pequeños actos de cortesía entre colegas de negocios, entre clientes existentes o potenciales, hasta actos que den lugar al incumplimiento de leyes y reglamentos. Un incentivo puede presentarse de muchas formas diferentes, por ejemplo: Regalos, atenciones, entretenimiento, donaciones políticas o benéficas, apelaciones a la amistad y la lealtad, empleo u otras oportunidades comerciales, y trato preferente, derechos o privilegios.

Intentar influir indebidamente en una persona o en una decisión o resultado empresarial es igualmente inaceptable.

Construimos nuestras relaciones y nuestra reputación sobre la base de la confianza y la transparencia, y nuestro objetivo es garantizar que no se presenten reclamaciones por soborno o corrupción contra Hunting.

### Soborno y corrupción

La Ley contra el Soborno de 2010 es la principal ley contra el soborno y la corrupción del Reino Unido. En la actualidad, la mayoría de los países cuentan con leyes que prohíben el soborno y la corrupción («Leyes contra el soborno»).

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (1977) tiene disposiciones similares a la Ley de Soborno del Reino Unido, por lo que los Empleados y Socios Comerciales deben cumplir y tener en cuenta estas dos leyes en sus relaciones comerciales cotidianas.

Una infracción de las leyes antisoborno podría acarrear graves consecuencias para Hunting y/o el Empleado en cuestión, incluidas multas o penas de prisión.

En la actualidad, numerosos países cuentan con leyes contra el soborno que se extienden más allá de sus fronteras, lo que significa que un delito cometido en un territorio extranjero puede ser perseguido por las autoridades del territorio de origen de esa persona o de su empleador. Recomendamos a las Unidades de Negocio que eviten operar en aquellas jurisdicciones en las que no existan leyes contra el soborno y que consulten al director de cumplimiento cuando sea inevitable.

No podemos hacer negocios con ningún Socio Comercial que no se adhiera a las mismas normas estrictas que nosotros, y no podemos tratar de eludir la responsabilidad pidiendo a otros que actúen indebidamente en nuestro nombre.

Debemos ser especialmente conscientes de nuestras relaciones y tratos con funcionarios públicos (que pueden incluir, pero no se limitan a, personas que trabajan para gobiernos, empresas petroleras nacionales, contratistas gubernamentales o empresas que tienen cualquier forma de propiedad estatal) que a menudo operan bajo normas estrictas.

El Grupo cuenta con procedimientos para cumplir la legislación antisoborno, incluida la formación de los Empleados y un programa exhaustivo de vigilancia y diligencia debida en relación con terceros. Hunting aplica una política en materia de soborno y corrupción complementaria al presente Código.

Se pide a todos los Empleados que realicen una formación adecuada antisoborno y anticorrupción y que confirmen que entienden las políticas antisoborno y anticorrupción de Hunting, junto con el presente Código. Esta formación se renueva periódicamente y se actualiza cuando se introducen nuevas leyes y políticas.

### Pagos de facilitación

En algunas jurisdicciones, los pagos de facilitación o pagos «de agilización», pagos menores para inducir a un funcionario gubernamental normalmente de bajo rango (empleado de cualquier gobierno local o nacional, o de una empresa total o parcialmente controlada por el gobierno, o un funcionario de un partido político, o empleado de una organización internacional, o familiar inmediato de cualquiera de ellos) a acelerar o asegurar el cumplimiento de un deber rutinario, que esa persona ya

está obligada a realizar y en el que dicho pago sea superior a lo que corresponde.

Todos los Empleados deben entender que cualquier forma de pago de facilitación está prohibida por la Ley de Soborno del Reino Unido y, por lo tanto, no deben ofrecer ningún tipo de incentivo que pueda interpretarse como un pago de facilitación.

### Relaciones con el Gobierno

Cuando tratamos con entidades gubernamentales, sus empleados o funcionarios públicos, todos los Empleados deben asegurarse de que la relación cumple plenamente la legislación local y de que los regalos o atenciones se utilizan únicamente para establecer y mantener relaciones, y no para obtener directamente un beneficio para Hunting.

### Regalos y atenciones

Cualquier regalo o atención, si se percibe como de alto valor, puede interpretarse como un soborno. Por lo tanto, todas las Unidades de Negocio y Empleados deben seguir nuestras políticas sobre regalos y atenciones resumidas en la sección 20, y consultar a un alto directivo antes de ofrecer o aceptar cualquier forma de regalo o atención de alto valor percibido.

### Sus responsabilidades

El soborno y la corrupción de cualquier naturaleza no son aceptables para Hunting. Todos los Empleados son responsables de cumplir y respetar las políticas de Hunting relacionadas con el cumplimiento de todas las leyes antisoborno, así como de informar inmediatamente de cualquier preocupación.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS

## 4.7. Evasión fiscal

Hunting opera en un entorno global y se compromete a cumplir plenamente con las leyes, reglamentos y requisitos de divulgación relacionados con los impuestos («Leyes Fiscales») en los países en los que operamos. Por impuesto se entienden todas las formas de tributación, incluidos, entre otros, el impuesto de sociedades, el impuesto sobre la renta, el impuesto sobre el valor añadido, el impuesto general sobre las ventas, el impuesto sobre actos jurídicos documentados, el impuesto sobre bienes inmuebles, el impuesto de franquicia, las cotizaciones a la seguridad social, Medicare, e incluye las tasas, así como cualquier otra forma de tributación (independientemente de cómo se describa).

La evasión fiscal y la facilitación de la evasión fiscal son ilegales y poco éticas. En el Reino Unido, la evasión fiscal también constituye un delito penal corporativo en virtud de la Ley de Finanzas Criminales de 2017 y pueden existir delitos similares en los países en los que operamos. Por evasión fiscal en el extranjero se entiende eludir impuestos en un país extranjero, siempre que esa conducta constituya un delito en ese país y fuera un delito penal si se cometiera en el Reino Unido. Como en el caso de la evasión fiscal, el elemento de fraude significa que debe haber una acción u omisión deliberada con intención deshonestas.

En lo sucesivo, estos delitos fiscales se denominarán conjuntamente «delitos de evasión fiscal». Hunting mantiene una estricta política de tolerancia cero en relación con la participación en delitos de evasión fiscal. Cualquier implicación en dicha actividad por parte de Empleados o Socios Comerciales que actúen en nuestro nombre está estrictamente prohibida. La evasión fiscal es un tipo de fraude (véase 4.9) y se refiere a la tergiversación u ocultación deliberada de información para reducir la obligación tributaria, lo que incluye, entre otras cosas:

- Subdeclaración de ingresos
- Inflar deducciones o gastos
- Ocultar activos o fondos en paraísos fiscales
- Falsificación de registros

4.7. Evasión fiscal continuación

Se espera que todos los Empleados actúen con integridad, honestidad y transparencia en todos los asuntos relacionados con los impuestos y no deben participar ni facilitar ninguna acción destinada a engañar o defraudar a las autoridades fiscales. Ejemplos de riesgo de evasión fiscal serían: un tercero (i) que solicite que se le pague en efectivo, que se niegue a firmar un acuerdo formal de comisión u honorarios o a facilitar una factura o recibo por un pago realizado; (ii) que solicite que el pago se realice a un país o ubicación geográfica diferente de donde reside o desarrolla su actividad el tercero; o (iii) a quien hayamos prestado servicios que solicite que su factura se dirija a una entidad diferente. Los Empleados y Socios Comerciales no deben facilitar, ayudar, animar o permitir a terceros (incluidos otros Socios Comerciales o funcionarios públicos) cometer o intentar cometer evasión fiscal.

Esto incluye tanto las acciones deliberadas como los casos en los que la persona opta conscientemente por ignorar una conducta sospechosa (por ejemplo, si una persona tiene sospechas de que podría estar produciéndose una evasión fiscal pero no actúa en consecuencia).

Algunos ejemplos de facilitación son:

- Creación o utilización de documentación falsa
- Colaborar en la clasificación errónea de los ingresos
- Estructuración de operaciones para ocultar obligaciones fiscales

Los Empleados deben:

- (a) no incurrir en ninguna forma de delito de evasión fiscal;
- (b) no ayudar, instigar, aconsejar o facilitar la comisión de un delito de evasión fiscal;
- (c) informar inmediatamente de cualquier solicitud o demanda de un tercero para facilitar la evasión fraudulenta de impuestos, o de cualquier sospecha de evasión fraudulenta de impuestos;
- (d) no amenazar ni tomar represalias contra otra persona que se haya negado a cometer un delito de evasión fiscal o que haya planteado sus preocupaciones.

Hunting puede ser considerado estrictamente responsable, incluso si la dirección general no tenía conocimiento de esas acciones. Las sanciones por infringir los delitos de evasión fiscal pueden incluir multas ilimitadas, daños a la reputación y posible exclusión de contratos públicos. Cada Unidad de Negocio debe establecer y aplicar procedimientos y controles de cumplimiento eficaces para evitar el incumplimiento de todas las leyes fiscales (incluidos los delitos de evasión fiscal) y mantener el enlace con el departamento fiscal del Grupo, cuando sea necesario.

Sus responsabilidades

La prevención, detección y denuncia de infracciones de la legislación fiscal, incluidos los delitos de evasión fiscal, son responsabilidad de todos aquellos que trabajan para nosotros, en nuestro nombre o bajo nuestro control.

Si los Empleados no están seguros de si una solicitud o actividad puede constituir una infracción de la legislación fiscal o un delito de evasión fiscal, deben ponerse en contacto con el departamento fiscal del Grupo para que les asesoren antes de emprender cualquier acción. Si cualquier Empleado tiene conocimiento o sospecha de cualquier actividad que pueda constituir un delito de evasión fiscal, deberá comunicarlo inmediatamente a un directivo superior, al departamento fiscal del Grupo o a través de los canales «Speak Up» de la empresa. Investigaremos a fondo todas las denuncias y tomaremos las medidas oportunas, incluida la cooperación con las autoridades pertinentes cuando sea necesario.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

4.8. Blanqueo de capitales

Blanqueo de capitales es un término genérico por el que el producto de actividades delictivas, como el fraude o el soborno, se convierte en activos que parecen tener un origen legítimo. Por lo general, consiste en ocultar el origen del dinero «negro» y moverlo a través de sistemas financieros, empresas o cuentas en el extranjero para apoyar la delincuencia o el terrorismo. El blanqueo de capitales es ilegal y no debemos hacer negocios con ninguna persona de la que sospechemos que pueda estar vinculada a una actividad ilegal. El blanqueo de capitales es un problema generalizado que afecta a numerosas operaciones legítimas, y tenemos el deber de identificar e informar de cualquier actividad sospechosa, incluyendo:

- Una transacción compleja y opaca en la que no podemos verificar las partes o las fuentes de los bienes o el efectivo; por ejemplo, cuando un cliente solicita que el pago, o un proveedor solicita que la remesa, se realice a través de una parte no relacionada.
- Transacciones realizadas a través de intermediarios, especialmente proveedores de servicios de oficina de pagos de terceros, que procesan transacciones financieras.
- Un nuevo cliente dispuesto a pagar un precio inusualmente alto.
- Operaciones con países de alto riesgo o paraísos fiscales.
- Transacciones con bancos desconocidos.
- Solicitudes inusuales: por ejemplo, el envío de comisiones en una serie de pequeños pagos, que a menudo pueden quedar por debajo del umbral de revisión en determinados países y llevarse a paraísos fiscales, o pagos a través de medios menos rastreables, como el dinero en efectivo.
- Transacciones en efectivo.

Sus responsabilidades

En caso de preocupación, se debe consultar a un alto directivo — y siempre en caso de transacciones en efectivo de gran valor— o plantear cualquier inquietud a través de los canales «Speak Up» de Hunting.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

4.9. Fraude

En el Reino Unido existe el delito empresarial de «omisión de prevención del fraude», en virtud del cual una organización puede ser penalmente responsable cuando un empleado, agente, filial u otra «persona asociada» (cualquier persona que preste servicios para Hunting o en su nombre) cometa un fraude con la intención de beneficiar a la organización y esta no disponga de procedimientos razonables de prevención del fraude.

La principal forma de detectar o prevenir el fraude es mediante la aplicación de un sólido sistema de controles internos. Otras medidas preventivas contra el fraude incluyen realizar comprobaciones exhaustivas de los antecedentes de los posibles Empleados y la adecuada investigación de los posibles Socios Comerciales, impartir formación de concienciación sobre el fraude, aplicar la segregación de funciones en relación con los informes financieros, asegurar la información sensible mediante la encriptación y los controles de acceso, y mantenerse actualizado sobre las nuevas tendencias y técnicas de fraude.

Hunting no tolera ninguna actividad fraudulenta por parte de las empresas, Unidades, Empleados o Socios Comerciales. Todo el personal es responsable de garantizar que se comporta con la máxima integridad y honestidad en todas sus relaciones comerciales.

Sus responsabilidades

Si sospecha de cualquier actividad fraudulenta o de que Hunting está siendo defraudada, plantee cualquier preocupación inmediatamente a un alto directivo o a través de los canales «Speak Up» de Hunting.

Es responsabilidad de todos los Empleados comunicarse con el departamento central de finanzas del Grupo para garantizar el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos locales pertinentes.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

# 05 Nuestras comunidades

- 5.1. Hunting y sus comunidades
- 5.2. Donación benéfica
- 5.3. Donaciones políticas

## 5.1. Hunting y sus comunidades

El Grupo anima a sus Empleados y Unidades de Negocio a participar en sus comunidades locales siempre que sea posible. Nos esforzamos por ser un miembro de confianza de todas las comunidades en las que participamos, asegurándonos de mejorar continuamente las formas en que podemos contribuir a nuestras comunidades locales y crear relaciones duraderas.

Gestionamos cuidadosamente el impacto social de nuestras actividades empresariales y trabajamos con las comunidades locales para mitigar las repercusiones negativas de nuestras actividades. Nuestro objetivo es responder de forma responsable a cualquier comentario recibido.

Respetamos todas las culturas y costumbres y pedimos a todos los Empleados que respeten a cualquier persona con la que interactúen. Cualquier comentario negativo o despectivo sobre una cultura específica realizado en el lugar de trabajo por un Empleado será investigado y podría dar lugar a medidas disciplinarias.

### Sus responsabilidades

Cualquier Empleado que considere que se está faltando al respeto a una comunidad local o que las acciones de un individuo hacia una comunidad no se ajustan a este Código debe informar inmediatamente de cualquier preocupación.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**



## 5.2. Donaciones benéficas

Las donaciones benéficas incluyen cualquier cosa de valor que se da a una organización benéfica o sin ánimo de lucro, o el patrocinio que se da gratuitamente a una organización benéfica, sin ánimo de lucro o cualquier gasto de desarrollo comunitario.

Hunting continúa comprometiéndose y apoyando a las comunidades locales en las que opera, animando a cada Unidad de Negocio a desarrollar sus propias iniciativas de compromiso con la comunidad para ajustarse a las prácticas locales así como a los valores corporativos de Hunting. Se fomenta el patrocinio de la comunidad local o las donaciones benéficas, que son aprobadas por un miembro de la Junta del Consejo de Administración de Hunting PLC.

Confiamos en que todas las donaciones benéficas se comuniquen al departamento de secretaría de la empresa como parte de nuestros informes éticos semestrales y anuales. Se las seguirá revisando y controlando y, en caso necesario, se las cuestionará para comprobar la legitimidad de una donación o patrocinio.

Aunque fomentamos las donaciones a causas benéficas y las iniciativas de apoyo a organizaciones benéficas, queremos asegurarnos de que se destinan a fines legítimos y no se utilizan como incentivo, ni directa ni indirectamente, para un Socio Comercial.

### Sus responsabilidades

Animamos a los Empleados a que denuncien cualquier donación que consideren que no es legítima o que no se ajusta al Código.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**



## 5.3. Donaciones políticas

Las donaciones políticas incluyen cualquier cosa de valor entregada a una organización política o patrocinio gratuito a una organización política.

Hunting no hace donaciones políticas. Como individuos, los Empleados tienen derecho a hacer contribuciones políticas personales y a participar en actividades políticas legales; sin embargo, debe quedar claro que sus opiniones y acciones personales son suyas y no de Hunting.

Los Empleados no pueden utilizar los recursos de Hunting para ayudar directa o indirectamente a financiar campañas políticas, partidos o candidatos. Los fondos de Hunting no pueden utilizarse para realizar donaciones políticas encubiertas como donaciones benéficas ni utilizarse para apoyar comités de acción política.

### Sus responsabilidades

Si un Empleado cree que sus acciones políticas personales van a crear un conflicto con Hunting, como por ejemplo si pretende ocupar un puesto en un cargo público o en un consejo local, debe hablarlo previamente con su superior jerárquico.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE: NUESTRAS POLÍTICAS**

