

# LOGICALIS CÓDIGO DE CONDUCTA

31 Marzo 2024



## Document Control

Título	Código de Conducta Logicalis Internacional
Version	2.1
Estado	Final
Fecha de publicación	11-04-2024

## Tabla de Contenidos

LA MANERA DE HACER NEGOCIOS DE LOGICALIS .....	4
Introducción de Bob Bailkoski .....	5
Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.....	6
El Código de Conducta de Logicalis .....	7
Sección 1: Trabajando juntos.....	9
Sección 2: Trabajando con nuestros clientes, proveedores y fabricantes.....	11
Sección 3: El mercado competitivo.....	14
Sección 4: Comunidades en todo el mundo.....	14
Sección 5: Asuntos de la Compañía - Accionistas, Activos y Registros de la Compañía .....	16
Sección 6: Cumplimiento y denuncia .....	17

# LA MANERA DE HACER NEGOCIOS DE LOGICALIS

Este documento establece nuestro Código de Conducta y pretende ser una guía para ayudar a todos los empleados del Grupo Logicalis y sus filiales (la «Empresa», «Logicalis» o «Grupo Logicalis»). Describe la forma en que esperamos y apoyaremos a todos a trabajar en Logicalis. Proporciona directrices para ayudar a todos a actuar con honestidad e integridad en todos los asuntos.

Asegúrese de leerlo y completar la formación en línea que acompaña a este documento y que está diseñada para ofrecerle ayuda práctica. También comprobará su comprensión del Código de Conducta.

Como parte del equipo de Logicalis y como parte del grupo Datatec:

- Debes actuar con Honestidad e Integridad en todas las actividades relacionadas con la compañía;
- Usted será responsable ante la Compañía por sus acciones en nombre de nuestra parte;
- Debe sentirse libre de solicitar orientación cuando tenga dudas sobre cómo proceder al representar a la Compañía.

# Introducción de Bob Bailkoski

Hola, soy Bob Bailkoski.

Quiero aprovechar la oportunidad para trasladaros personalmente la importancia de nuestro Código de conducta y cómo debemos actuar. La honestidad y la integridad están en la base de todo lo que hacemos. En Logicalis vemos una relación clara entre el comportamiento ético y la rentabilidad y consideramos que es fundamental para mantener relaciones fructíferas con nuestros clientes y partners. La creación de la cultura de compañía es responsabilidad de todos y os daremos el soporte necesario para que hagáis lo correcto.



Nuestro Código de conducta está diseñado como guía sobre la forma de actuar de Logicalis. Debes asegurarte de haberlo leído y comprendido. Hay numerosas políticas que lo acompañan y que es posible que también afecten a tu forma de trabajar y, por tanto, es responsabilidad tuya el conocerlas. La formación resalta las partes más importantes de nuestro Código de conducta y te proporciona ayuda práctica para su aplicación en todo lo que hagas.

El Código y la formación no responden a todas las preguntas, por tanto, si tienes alguna duda, pregunta, ya sea a tu responsable directo, a RRHH o a los Directores. Todos los empleados tienen acceso a la plataforma de denuncias confidencial Navex Global en [logicalis.ethicspoint.com](https://logicalis.ethicspoint.com), por si alguna vez la necesitas, para plantear cuestiones de grave preocupación en relación con los riesgos para nuestra integridad empresarial.

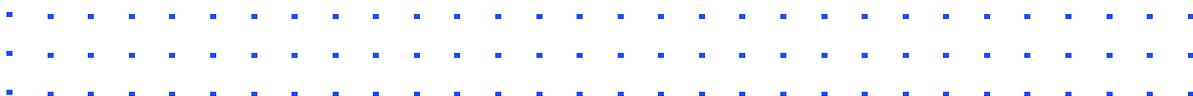
Os garantizo que quien plantee un tema de buena fe, no será sancionado.

Por tanto, para resumir:

- Debes actuar con honestidad en integridad en todo lo que hagas en Logicalis.
- Serás el responsable de todas las acciones que realices en nombre de la compañía.
- Siéntete libre de pedir consejo cuando tengas dudas sobre cómo proceder.
- Apoyaremos que actúes de forma correcta.

Gracias,

**Bob Bailkoski**  
Logicalis Group CEO



## Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción gozan de consenso universal y se derivan de:

- [La Declaración Universal de Derechos Humanos](#)
- [La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [La Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo](#)
- [La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción](#)

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pide a las empresas que adopten, apoyen y promulguen, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción:

### Derechos humanos

- [Principio 1](#): Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, y
- [Principio 2](#): Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos contra los derechos humanos.

### Empleo

- [Principio 3](#): Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- [Principio 4](#): Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- [Principio 5](#): Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil; y
- [Principio 6](#): Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### Medioambiente

- [Principio 7](#): Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales;
- [Principio 8](#): Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
- [Principio 9](#): Las empresas deben fomentar el Desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

### Anti-Corrupción

- [Principio 10](#): Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

# El Código de Conducta de Logicalis

## Nuestros principios fundamentales

Logicalis Group se compromete a mantener y transmitir los más altos estándares de ética y conducta empresarial. Estos principios están reflejados en todas nuestras relaciones, incluidas las relaciones con nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas, competidores y las comunidades en las que operamos.

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (detallados al comienzo de este Código) forman la base de nuestros estándares éticos y nuestra conducta empresarial. La junta directiva apoya inequívocamente los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y da su respaldo a este Código como el medio idóneo para la aplicación de esos principios al negocio de Logicalis, demostrando así nuestro compromiso con una integridad organizacional incuestionable.

El Código de Conducta establece los valores y estándares que nos guían en la gestión de nuestra actividad. Este Código debe aplicarse a todas las divisiones y debe ser una parte integral de nuestras acciones diarias.

## Directrices del Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta guía nuestras decisiones y acciones. El Código de Conducta es una articulación de nuestra forma de trabajar y representa una estructura para la toma de decisiones. En última instancia, dependemos de las acciones individuales de todos los empleados de todo el mundo en relación con nuestra integridad, reputación y rentabilidad. Cada individuo es personalmente responsable del cumplimiento de nuestro Código.

Nuestros estándares se aplican por igual a nuestros socios comerciales, por lo que sólo nos comprometemos con socios comerciales que cumplen con los estándares de conducta requeridos por nuestro Código de Conducta, y tratamos con socios comerciales que comparten la actitud y los estándares consagrados en nuestro Código.

En resumen, mantenemos los más altos estándares de ética y conducta empresarial y estos principios deben fluir a través de todos nuestros tratos, incluyendo nuestras relaciones con nuestros clientes, proveedores (incluyendo consultores, subcontratistas y asesores profesionales), empleados, accionistas, competidores y las comunidades en las que operamos. Aunque trabajamos en varias áreas geográficas, nuestro Código de Conducta tiene una aplicación universal.

Las normas que se exponen a continuación deben ser interpretadas y aplicadas en el marco de las leyes y tradiciones de las jurisdicciones en las que operamos, así como teniendo en cuenta las políticas del Grupo Logicalis y el sentido común. Debemos ser conscientes de evitar cualquier circunstancia y acción que cause o dé la impresión de ser una conducta impropia o incorrecta.

## Normas de conducta

El Código establece los comportamientos que todos debemos adoptar y está dividido en seis secciones:

Sección 1: Trabajar en conjunto

Sección 2: Trabajar con nuestros clientes, proveedores y vendedores

Sección 3: El mercado competitivo

Sección 4: Comunidades en todo el mundo

Sección 5: Asuntos de la Compañía - Accionistas, Activos y Registros de la Compañía

Sección 6: Cumplimiento y Denuncia

## Sección 1: Trabajando juntos

### Nuestros principios básicos para trabajar con los empleados:

Nos trataremos con respeto y honestidad en todo momento. Nos esforzamos por mantener prácticas uniformes de igualdad de oportunidades de empleo. No toleraremos ninguna forma de acoso. Nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, y respetamos el derecho de los empleados a unirse a grupos de trabajadores como los sindicatos.

#### A. Igualdad de Oportunidades de empleo

Logicalis es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. La Compañía no discrimina a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, creencia, color, nacionalidad, etnia, sexo y maternidad, edad, estado civil, discapacidad, orientación sexual, cambio de sexo, religión o fe o cualquier otra razón. Actuamos de manera no discriminatoria, no sólo para cumplir con las leyes contra la discriminación, sino también porque creemos que es una buena práctica comercial. Esta política se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, pero no limitado a, selección de personal, empleo, asignaciones de trabajo, ascensos, compensación, permisos de ausencia, educación/formación, disciplina y, cuando sea necesario, despido.

#### B. Responsabilidad de los empleados

Nuestros empleados serán responsables de sus acciones y se espera que actúen de manera abierta, honesta e íntegra en todas sus relaciones y con todas las partes interesadas: ya sea con clientes, proveedores, vendedores, otros empleados, competidores, accionistas o las comunidades en las que trabajamos.

Los empleados deben ser conscientes de los posibles conflictos de intereses que pueden surgir al trabajar con otros empleados. En particular, deben tener en cuenta los riesgos de las relaciones personales con los empleados cuando existe una línea de dependencia directa. Esto puede ocasionar o puede verse como una circunstancia genera favoritismo o decisiones inapropiadas.

Se espera que los empleados cumplan con la ley aplicable dentro de las jurisdicciones en las que operan.

Logicalis se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y de apoyo para todos, libre de acoso e intimidación, donde todos traten y sean tratados con respeto y dignidad.

El acoso es cualquier conducta física, verbal o no verbal no deseada que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona o de crear e intimidar, un ambiente hostil, degradante u ofensivo para ella. El acoso es un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante que implica un abuso de poder que hace que las personas se sientan vulnerables, molestas, humilladas, socavadas o maltratadas. Un solo incidente puede ser considerado como acoso o intimidación.

#### C. Abuso de drogas y alcohol

Logicalis cree que el deterioro de cualquier empleado, debido al consumo de sustancias, puede generar un riesgo de lesión a otros empleados, a sí mismo o a terceras personas: "Deterioro" o "estar discapacitado" significa que las capacidades o facultades físicas o mentales normales de un empleado se han visto afectadas negativamente por el consumo de sustancias. El empleado que comienza a trabajar mientras está incapacitado o que se convierte en incapacitado una vez empezó su trabajo se encuentra en violación directa de la política de la compañía y puede verse sometido a medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias pueden incluir la suspensión, el despido o

cualquier otra sanción apropiada según las circunstancias del caso. Asimismo, queda prohibido el uso, posesión, transferencia o venta de cualquier sustancia en las instalaciones de la compañía. Cuando un empleado esté involucrado en el uso, posesión, transferencia o venta de una sustancia en violación de las leyes penales, la Compañía lo podrá notificar a las autoridades competentes.

Los empleados que tomen medicamentos recetados que puedan perjudicar su capacidad para trabajar tienen la obligación de informar a su gerente, a su supervisor o a Recursos Humanos. Esta información es necesaria para asegurar la protección del empleado y por razones de seguridad en caso de una reacción adversa al fármaco durante el trabajo, o para que el empleado no sea falsamente acusado de tomar una sustancia ilegal. Logicalis es consciente de que el abuso de sustancias es un problema de salud complejo que tiene un impacto tanto físico como emocional en el empleado, su familia y sus relaciones sociales. Un drogodependiente es una persona que consume sustancias por razones no médicas y este consumo afecta negativamente al rendimiento laboral o interfiere con la adaptación social normal en el trabajo.

Logicalis reconoce que a veces las personas consumen sustancias como el alcohol y las drogas hasta el punto de que sus capacidades y sentidos se ven afectados. Nuestra posición con respecto al abuso de sustancias es la misma, ya sea que se trate de alcohol, drogas legales e ilegales, medicamentos recetados o sustancias controladas.

#### D. Confidencialidad de la información de los empleados

La Compañía se compromete a proteger la confidencialidad de la información de los empleados y a respetar la privacidad de los mismos, especialmente en cuestiones relacionadas con la información médica y personal. Mientras la información no sea necesaria para propósitos legítimos, la Compañía mantendrá los registros de los empleados de manera confidencial. La única excepción a esta política es cuando el empleado firma una autorización para la transferencia de dicha información a personas o agencias autorizadas.

#### E. Salud, Seguridad y medio ambiente laboral

Logicalis se compromete a asegurar que todas las instalaciones de la empresa operan bajo el objetivo principal de proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos para la seguridad y la salud, la discriminación, el acoso o el comportamiento personal que no sea beneficioso para un entorno de trabajo productivo. También es responsabilidad de cada empleado en el trabajo cuidar razonablemente su salud y seguridad, así como de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo. Los empleados deben cooperar con la dirección de la empresa para asegurar que la Compañía cumpla con todas las disposiciones de las leyes locales de salud y seguridad.

#### F. Gobierno de TI y uso de las redes sociales

No está permitido el uso, por parte de un empleado del Grupo Logicalis, de sistemas informáticos que, de cualquier forma posible, sean incompatibles con el presente Código de Conducta.

Las entidades del Grupo Logicalis se asegurarán de promover una cultura ética de gobierno de TI y la conciencia de un lenguaje común de TI. La privacidad de los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas se respetará mediante el mantenimiento de procedimientos estrictos de protección de datos de acuerdo con las jurisdicciones en las que opera el Grupo.

Logicalis ha adoptado las redes sociales como un medio para mejorar la comunicación, la transparencia y compartir información con nuestra audiencia. Sin embargo, sólo los miembros de los departamentos de marketing pueden enviar mensajes y/o responder a los comentarios sobre la empresa a través de las cuentas de los medios sociales de Logicalis.

Todos los empleados son responsables de dar la mejor imagen posible de Logicalis a nuestros

grupos de interés y a cualquier persona con la que podamos interactuar a diario. Los empleados deben ser muy cuidadosos en su uso personal de los medios sociales. Se espera que los empleados de Logicalis sean profesionales y nunca publiquen o hagan nada que pueda ser potencialmente vergonzoso o considerado ofensivo si está relacionado con la marca Logicalis, o con nuestros grupos de interés.

## Sección 2: Trabajando con nuestros clientes, proveedores y fabricantes

### Nuestros principios básicos para trabajar con:

**Nuestros clientes:** nos comprometemos a proporcionar alta calidad, precios competitivos y transacciones honestas. Todas las gestiones con nuestros clientes se realizarán de manera legal y ética de acuerdo con la legislación sobre competencia y antimonopolio que sea aplicable.

**Nuestros proveedores y fabricantes:** nos relacionaremos con nuestros proveedores y fabricantes con honestidad y de forma justa. Nos proveeremos de todos los productos sin discriminación ilícita, de una manera que apoye el beneficio mutuo y las relaciones a largo plazo.

#### A. Soborno y corrupción

Un soborno es un incentivo o recompensa ofrecido, prometido o proporcionado, solicitado o recibido con el fin de obtener cualquier ventaja comercial, contractual, regulatoria o personal. Debemos observar las leyes de los países en los que operamos, muchos de los cuales poseen su propia legislación antisoborno. En particular, estamos obligados a seguir los requisitos de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU. y la Ley contra el Soborno del Reino Unido 2010, ambas de aplicación mundial, así como la Ley Anticorrupción de Brasil de 2013.

La corrupción también incluye el fraude, la extorsión, el engaño, la participación en un cártel, la malversación de fondos y el blanqueo de capitales.

El soborno y la corrupción se castigan con penas de prisión, y la empresa podría ser multada, excluida de la licitación de contratos públicos y exponerse a graves daños a su reputación.

Los empleados de Logicalis deben entender el enfoque de tolerancia cero de la Compañía con respecto al soborno y la corrupción y su deber no sólo de evitar involucrarse ellos mismos en la corrupción, sino también de informar sobre presuntas irregularidades en esta área. Las siguientes actividades están específicamente prohibidas:

- Buscar o aceptar regalos o cualquier forma de compensación por parte de clientes, proveedores, vendedores u otras personas que hacen negocios o que buscan hacer negocios con la Compañía;
- Ofrecer, autorizar o acordar regalos o recompensas para clientes, proveedores, vendedores, funcionarios públicos o gubernamentales u otros para obtener cualquier ventaja comercial, contractual o regulatoria;
- Ofrecer o aceptar regalos en efectivo o equivalentes (como vales de regalo) a menos que sean proporcionados como parte de una campaña de marketing;
- Hacer un pago adicional a un funcionario del Gobierno para acelerar un proceso administrativo, como el despacho aduanero de productos, que no sea un arancel legítimo publicado (por el que puede obtener un recibo). La única excepción a esta regla puede ser cuando se realiza una solicitud para un pago de facilitación en el caso de que un empleado

sea sometido a coacción.

En general, debe estar atento ante cualquier solicitud, conducta o circunstancia que parezca sospechosa o "no parezca correcta", especialmente si no desea que su participación en dicha solicitud, conducta o circunstancia se convierta en una cuestión de conocimiento público.

Esto no prohíbe ofrecer o aceptar obsequios o atenciones habituales (en nombre de Logicalis), en tanto que, en todas las circunstancias, el obsequio o atención sean razonables y justificables y no afecten a una decisión en relación con el trato de la Empresa con la otra parte, ni fomente en modo alguno un comportamiento inadecuado por parte del destinatario. Es particularmente importante no aceptar u ofrecer regalos o invitaciones durante un proceso de licitación. Si se le ofrece un obsequio o atención en ese momento, debe informarlo al Director Financiero (CFO) o al Director Ejecutivo (o CEO) de su operación. Se debe tener el mismo cuidado para evitar cualquier percepción o influencia real de ventaja comercial, contractual o regulatoria a través de cualquier forma de patrocinio o donación benéfica.

En la Política Antisoborno de Logicalis, que debe ser leída por los empleados junto con este Código de Conducta, se ofrece orientación específica sobre los niveles de obsequios o atenciones que son aceptables.

También hay reglas claras para el gasto total en donaciones, atenciones o regalos para un solo evento o para la misma persona durante un período de tiempo y para los funcionarios gubernamentales o públicos, tanto para su aprobación como para su registro. Tampoco permitimos el pago de los gastos de los socios cuando no hay una verdadera razón comercial para que asistan a una comida o a un evento. Terceros tales como consultores o agentes de ventas empleados por la Compañía también tienen prohibido hacer pagos indebidos a cualquier funcionario.

Los empleados deben consultar la Política Antisoborno de Logicalis para obtener más orientación sobre sus relaciones con terceros, incluidos los funcionarios gubernamentales, los clientes, los vendedores (que cubren sus planes de incentivos y sus fondos de marketing y tecnología), los proveedores, agentes y consultores.

Los regalos y las atenciones deben ser entregados y recibidos de una manera abierta y transparente. Los regalos y las atenciones no se deben dar en secreto ni se debe hacer ningún intento de disfrazar el hecho de que se ha proporcionado o recibido un regalo o una atención.

## **B. Conflictos de intereses**

Los empleados de Logicalis deben tratar con clientes, proveedores, vendedores y otras personas que hacen negocios con la Compañía de manera que se evite incluso la apariencia de conflicto entre los intereses personales y los de la Compañía. Se prohíben específicamente las siguientes actividades:

- Actuar como agente, gestor o intermediario en beneficio de un tercero en transacciones que involucren a la Compañía;
- El uso de información confidencial o no pública de terceros que pueda adquirirse en el curso de actividades relacionadas con el trabajo.

Los empleados deben revelar cualquier interés financiero en un proveedor, fabricante o competidor que pueda influir en sus decisiones empresariales para Logicalis. En caso de que tenga un posible conflicto de intereses, debe declararlo claramente a su superior inmediato o, si no es apropiado, a su responsable de RRHH. Estas declaraciones de interés deberán ser registradas en las actas de reunión (tales como Comités de Dirección u otras reuniones de la Dirección).

### C. Prácticas de Venta

Es nuestra responsabilidad evaluar las necesidades de nuestros clientes y ofrecer productos y servicios de calidad a precios y condiciones competitivos. Venderemos productos y servicios con honestidad y no llevaremos a cabo ninguna venta que requiera actuar ilegalmente o en violación de estos estándares.

### D. Fabricantes y proveedores

La política de Logicalis es adquirir todos los equipos, suministros y servicios de acuerdo con nuestro profesionalismo y reputación. Nuestros proveedores, fabricantes y subcontratistas serán tratados con justicia e integridad y sin discriminación ilegal. Esperamos que nuestros fabricantes y proveedores se adhieran a normas éticas similares, incluidas las relacionadas con la lucha contra el soborno y la corrupción. Además, nos esforzamos por hacer negocios con socios y proveedores que mantienen prácticas de abastecimiento responsables que tienen en cuenta las normas laborales y el impacto medioambiental.

Le advertimos a nuestros empleados que la sección 2-A (Soborno y Corrupción) anterior, debe seguirse en sus interacciones con los fabricantes, proveedores y subcontratistas, lo cual también aplica a nuestros clientes.

### E. Información confidencial

Los empleados no deberán, en ningún momento, ya sea durante o después del empleo en la Compañía, directa o indirectamente, por ningún medio o dispositivo, divulgar, usar o permitir el uso de ninguna información encontrada o de su conocimiento que se relacione con su empleo en la Empresa o se derive del mismo, con excepción de lo requerido en el curso del empleo del empleado en la Empresa. La información confidencial incluye sin limitación: todos los dibujos, especificaciones, planos y otros materiales preparados en relación con el trabajo del empleado en la Compañía, ya sea en papel o en formato electrónico, y toda la información relacionada con el negocio de la Compañía, sus clientes y sus asuntos comerciales, vendedores, proveedores, métodos, técnicas, finanzas, procesos, aparatos y secretos comerciales, pero no incluye información generalmente conocida por el público.

### F. Consultores y Agentes

Cuando se requiera que contratemos a un individuo o una empresa como consultores o agentes para que presten servicios o representen a un miembro de Logicalis, debemos evitar cualquier conflicto de intereses entre la Empresa y la persona u organización a contratar. Sólo debemos contratar a consultores que cumplan con los estándares requeridos por nuestro Código de Conducta y las leyes o reglamentos aplicables. Los contratos con consultores y agentes incluirán cláusulas que les obliguen a cumplir las normas establecidas en el presente Código de Conducta.

### G. Sanciones comerciales

Ninguna entidad del grupo Logicalis llevará a cabo ninguna transacción que contravenga las sanciones comerciales administradas por:

- El Tesoro de su Majestad (Reino Unido);
- La Unión Europea;
- La Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos; y
- Organización de Las Naciones Unidas (ONU) o cualquier otro organismo afiliado a la ONU.

Todos los empleados de Logicalis que estén o puedan estar involucrados en cualquier transacción que pueda plantear problemas de cumplimiento de sanciones económicas deben familiarizarse con la política de Datatec en materia de sanciones comerciales. Esa política establece el compromiso de la Compañía de cumplir con las leyes y reglamentos de sanciones aplicables. La política relativa a las sanciones comerciales está disponible en la oficina del Director de Riesgos de Logicalis.

### **Sección 3: El mercado competitivo**

#### **Nuestros principios básicos para trabajar con nuestros competidores:**

We will compete aggressively, but fairly, for business and will base our efforts on the qualities of our value proposition.

##### **A. Información Antimonopolio y Competitiva**

Trabajamos para garantizar una competencia abierta y justa y no obtenemos una ventaja competitiva desleal. Respetamos las leyes de competencia para contrarrestar la fijación de precios, el reparto del mercado y la manipulación de ofertas. En el mercado global altamente competitivo, la información sobre nuestros competidores es un elemento necesario del negocio. No intentaremos obtener información delicada desde el punto de vista de la competencia y nos esforzaremos por obtener información de la competencia únicamente a través de medios legales y éticos en pleno cumplimiento de las leyes de la competencia, y debemos rechazar la información que consideremos o sospechemos que ha sido recibida ilegalmente.

##### **B. Comercialización y venta ética**

Logicalis compete en base a los méritos de nuestras ofertas. Al comparar nuestras ofertas con las de nuestros competidores, evitaremos desacreditar a un competidor mediante declaraciones inexactas.

### **Sección 4: Comunidades en todo el mundo**

#### **Nuestros principios básicos para trabajar con las comunidades en las que trabajamos:**

Deseamos ser miembros responsables de la comunidad corporativa. Nuestras políticas estarán diseñadas para cumplir con las leyes internacionales, nacionales y locales. Nos esforzaremos por contribuir con nuestras comunidades mediante el fomento de la participación de los empleados y la benevolencia corporativa.

##### **A. Contribuciones políticas**

La política de Logicalis es no hacer donaciones políticas, incluyendo a personas expuestas políticamente. Para cualquier otra contribución, caritativa o de otro tipo que no involucre a una persona expuesta políticamente, los empleados de Logicalis deben consultar el marco de la Matriz de autoridades/aprobaciones para conocer los límites de aprobación idóneos.

En cuanto a los fines del presente Código de Conducta, los términos:

Las "contribuciones políticas" incluyen cualquier donación, préstamo, regalo, provisión de servicios, actividades de publicidad o promoción que respalden a un partido político, compra de entradas para eventos de recaudación de fondos o contribuciones a organizaciones con asociaciones cercanas a un partido político; y

"Personas dedicadas a la vida política" son individuos o sus Asociados (tal como se define a continuación); a los que un gobierno ha otorgado funciones públicas, por ejemplo, presidentes de gobierno, políticos, funcionarios del gobierno, magistrados, fuerzas armadas, altos ejecutivos de empresas públicas, miembros prominentes de partidos políticos.

"Asociados" son el cónyuge, pareja civil, hijo, hijastro, familiar, persona jurídica de la que la persona es director o cualquier empleado o socio de la persona.

#### B. Soborno y corrupción

Como se señaló en el punto 2-A anterior, tenemos una política de tolerancia cero con respecto al soborno y la corrupción. De ello se deduce que ningún empleado de la Compañía puede hacer, autorizar o acordar hacer contribuciones, pagos o regalos a ninguna Persona Políticamente Expuesta, funcionario gubernamental, empleado o agente o a ninguna parte contratante oficial en violación de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE.UU., la Ley contra Sobornos del Reino Unido o legislación similar en otras jurisdicciones. Los empleados deben evitar ofrecer, autorizar o prometer cualquier cosa de valor a un funcionario gubernamental que pueda interpretarse como un soborno para promover los intereses comerciales de la Compañía o un pago de facilitación (un pago pequeño, no oficial, realizado para asegurar o acelerar una acción gubernamental rutinaria por parte de un funcionario gubernamental). Terceros tales como consultores o agentes de ventas empleados por la Compañía tienen igualmente prohibido hacer pagos indebidos a cualquier Persona Políticamente Expuesta o funcionario gubernamental similar. En la Política Antisoborno de Logicalis se ofrece más orientación sobre cómo evitar el soborno y la corrupción y las normas específicas en relación con los funcionarios del gobierno.

#### C. Control de exportaciones

La Compañía cumplirá plenamente con las leyes de exportación aplicables de las jurisdicciones en las que operamos en todo el mundo.

#### D. Comunidad

Logicalis trabajará para apoyar las organizaciones y actividades de las comunidades mundiales que compartimos. Como empresa, Logicalis apoya causas cívicas y caritativas que merecen la pena y animamos a nuestros empleados a hacer lo mismo.

### Nuestros principios básicos para trabajar con nuestros accionistas:

Estamos comprometidos con acciones que tienen por objeto proporcionar un rendimiento superior de la inversión para nuestros accionistas. Nuestro objetivo es proteger y aumentar el valor de sus activos buscando optimizar la utilización de los mismos.

#### A. Rentabilidad de los fondos propios

Actuaremos de una manera que reconozca nuestro compromiso de defender los mejores intereses de nuestros accionistas. Logicalis busca obtener ganancias de manera ética, realizar inversiones en el futuro de la Compañía y esforzarse por proporcionar un retorno adecuado sobre el capital de nuestros accionistas.

#### B. Exactitud de los registros de la empresa

Requerimos un registro e informes honestos y precisos de la información para poder tomar decisiones comerciales responsables. Esto incluye datos tales como calidad, seguridad, registros de personal, así como todos los registros financieros. Las transacciones comerciales de Logicalis en todo el mundo deben estar debidamente autorizadas y deben reflejar con precisión las transacciones y los eventos y cumplir con los principios contables y las políticas financieras del Grupo Logicalis. Las propuestas de presupuesto y las evaluaciones económicas deben representar justamente toda la información pertinente para la decisión que se solicita o recomienda. Los fondos en efectivo u otros activos secretos y no registrados están prohibidos bajo ninguna circunstancia. Los libros y registros de la empresa deben llevarse de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados y las directrices establecidas por la Dirección Financiera del Grupo. La retención o eliminación pertinente de los registros de la Compañía se realizará de acuerdo con las políticas financieras establecidas por el Grupo Logicalis y los requisitos legales y estatutarios aplicables.

#### C. Uso y protección de los activos, incluida la propiedad intelectual

Cada empleado de Logicalis es responsable del uso adecuado, conservación y protección de los activos de la empresa, incluyendo sus propiedades, almacenes y equipos, así como de los derechos de propiedad intelectual. La dirección de cada entidad del Grupo Logicalis es responsable de establecer y comunicar a los empleados las políticas y procedimientos necesarios para cumplir con estas responsabilidades.

Los empleados de Logicalis suelen tener acceso a los derechos de propiedad intelectual e información confidencial del Grupo Logicalis y de terceros, como información comercial e información técnica, incluidos programas informáticos, bases de datos de información de marketing, listas de clientes y otros derechos e información relacionados. Todos los empleados tienen la responsabilidad de proteger dichos derechos de propiedad intelectual e información confidencial y sólo los utilizan y revelan cuando están autorizados a hacerlo, incluyendo que los empleados tendrán que:

- no revelar ningún derecho de propiedad intelectual y/o información confidencial a ninguna persona (incluyendo a ningún socio, relación o amigo) a menos que sea estrictamente necesario y requerido para los propósitos de negocio de Datatec y sólo cuando existan términos apropiados que rijan el uso y la divulgación de tales derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial;

- en relación con cualquier derecho de propiedad intelectual y/o información confidencial de terceros, proteger dichos derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial como si pertenecieran al Grupo Datatec;
- almacenar, acceder y utilizar únicamente derechos de propiedad intelectual y/o información confidencial en o a través de dispositivos y sistemas aprobados y mantener todos los datos de los dispositivos y usuarios del sistema de forma confidencial y segura.
- cumplir con todas las políticas y directrices de Datatec con respecto a la protección de la información y la seguridad de TI.

#### **D. Comunicación con los accionistas**

Logicalis actuará de acuerdo con todas las leyes y reglamentos del mercado de valores que rigen la divulgación pública de información empresarial. Específicamente, cualquier información sensible respectiva a los precios debe ser publicada en un anuncio del mercado de valores antes de ser publicada en cualquier otro lugar. Todas las declaraciones públicas, ya sean orales o escritas, deben ser claras, veraces y precisas. Nadie puede revelar información confidencial sobre la Compañía sin la debida autorización previa.

## **Sección 6: Cumplimiento y denuncia**

Los empleados de Logicalis deben esforzarse por cumplir con el Código de Conducta y las políticas puestas en práctica por la Compañía. Toda consulta con respecto a la validez o interpretación debe elevarse a la dirección. El incumplimiento del Código y de las políticas asociadas de Logicalis Group puede dar lugar a las medidas disciplinarias pertinentes

### **Informe de Violaciones**

Es responsabilidad de cada empleado identificar e informar de las violaciones o sospechas de violaciones de este Código de Conducta.

En Logicalis tenemos un ambiente de trabajo en el que los empleados pueden plantear sus inquietudes directamente a sus gerentes sin ningún tipo de duda o temor. Afortunadamente, es raro que nos enfrentemos a cualquier problema grave que afecte a las malas prácticas, a los riesgos graves, a los peligros o a las malas acciones. Sin embargo, si, como empleado, usted identifica un motivo de preocupación grave, debe comunicarlo. Los empleados deben informar inicialmente de tales violaciones a su gerente, pero hay situaciones en las que esto puede no ser posible.

También alentamos a los fabricantes con los que trabajamos y a nuestros clientes y proveedores a informar sobre violaciones o presuntas violaciones del Código de Conducta por parte de algún empleado de Datatec a través de nuestra plataforma anónima de denuncia de irregularidades (ver más abajo).

Por ello, hemos establecido procesos confidenciales para informar de cualquier situación que usted crea que es contraria a la forma de hacer negocios de Logicalis:

1. En primer lugar, deberá contactar con la plataforma del Canal de Denuncias de Logicalis

Spain que tiene a su disposición, en cumplimiento de la Ley Whistleblowing, accesible a través del siguiente enlace: <https://logicalisspain.sistemadenuncias.com>.

2. Adicionalmente, puede ponerse en contacto con el Group VP HR en el +44 (0) 1753 777394 o con el Director de Riesgos y Legal en el +44 (0) 1753 491033 para discutir sus inquietudes.
3. Si no se siente cómodo con esto, también puede ponerse en contacto directamente con el Director de Riesgos de Datatec, (+971 4446767452), quien manejará el asunto de manera confidencial de acuerdo con la política de Datatec para el manejo de denuncias.
4. Finalmente, cuenta con la plataforma de denuncias Navex Global en [logicalis.ethicspoint.com](https://logicalis.ethicspoint.com), o bien marcar el 0800 721 0755 si eres un empleado de LATAM. Aquí podrá informar de forma anónima, online o por teléfono (llamada gratuita), sobre cualquier inquietud que pueda tener. Todas las irregularidades que se denuncien a través de esta plataforma anónima se trasladarán al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y al Comité Social y de Ética de Datatec. Estos comités han sido establecidos por la Junta de Datatec y tienen una política aprobada para manejar todas las quejas recibidas.

No habrá sanciones contra ningún empleado que plantee un problema de buena fe. Las represalias contra cualquier empleado por informar sobre asuntos relevantes para el cumplimiento del Código de Conducta están estrictamente prohibidas.