



NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Principios Rectores

La protección es la esencia de todo lo que hacemos. Ansell significa mucho más que seguridad; nuestros productos y servicios inspiran confianza en personas de todo el mundo y permiten que las empresas y los trabajadores rindan mejor.

PROTECCIÓN DE ANSELL

La misión de Ansell es ofrecer soluciones de seguridad innovadoras de una manera segura y confiable, creando un mundo "protegido por Ansell". #AnsellProtects

HEALTHCARE GBU



INDUSTRIAL GBU



VALORES DE ANSELL



Confianza



Integridad



Agilidad



Creatividad



Pasión



Implicación



Trabajo en
equipo



Excelencia

CARTA DE NUESTRO DIRECTOR

Estimados colegas:

Desde su fundación en 1893, Ansell lidera la industria de la seguridad ofreciendo avanzadas soluciones de protección a millones de personas de todo el mundo.

Nos enorgullecemos de nuestra trayectoria y nos comprometemos a cumplir nuestra misión de ofrecer soluciones innovadoras y eficaces para la seguridad, el bienestar y la tranquilidad de nuestros clientes y de nuestros empleados.

En todo el mundo, Ansell es sinónimo de seguridad, y también de integridad.

Si queremos mantener nuestra visión, debemos seguir respetando nuestros valores fundamentales sobre los que se ha construido Ansell. En un mundo tan cambiante como el actual, debemos mantenernos firmes en nuestros valores. Es un punto de referencia para nuestra cultura y algo que perdura.

En este Código de Conducta ofrecemos principios rectores para ayudarle a resolver asuntos potencialmente problemáticos. Aunque el ámbito de nuestro Código es de aplicación universal entre todos los empleados de Ansell, independientemente de su cargo o antigüedad, en él no se abordan todas las circunstancias potenciales ni anticipa todos los problemas imaginables. Por consiguiente, siempre se espera de nosotros que actuemos con el "espíritu" de nuestro Código y que seamos coherentes con nuestros valores.

Se recomienda siempre (y a menudo se exige) que busque ayuda cuando tenga alguna pregunta o que informe de sus preocupaciones cuando presencie una posible conducta indebida o tenga una duda sobre curso de acción en particular podría infringir nuestro Código.

En Ansell exigimos la excelencia y esperamos resultados, pero no a cualquier precio. Ninguna ganancia o éxito, independientemente de su importancia, será aceptable o valdrá la pena si se produce a expensas de nuestros valores.

Por favor, lea detenidamente el Código de Conducta de Ansell. El Código está disponible en los idiomas que se hablan en todas las localidades clave de Ansell, y Ansell proporcionará periódicamente formación para garantizar su comprensión, así como las obligaciones y normas legales y éticas que esperamos que siga.

Se le pedirá regularmente que reconozca formalmente que ha leído el Código, que lo entiende y se compromete a respetarlo.

Mantenernos fieles a nuestros principios fundamentales ayudará a que nuestra visión se convierta en realidad y a que tanto Ansell como las comunidades en las que operamos sean lugares inspiradores para formar parte de ella.

Reciba un cordial saludo.

El equipo de liderazgo ejecutivo de Ansell



Neil Salmon
Managing Director & CEO



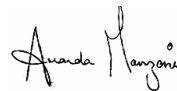
Rikard Froberg
President IGBU



Darryl Nazareth
President HGBU



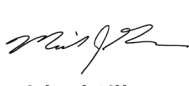
Zubair Javeed
CFO



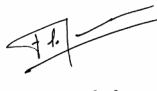
Amanda Manzoni
CHRO



Renae Leary
CCO Americas



Michael Gilleece
SVP & Corporate General Counsel



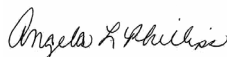
Francois le Jeune
CCO EMEA APAC



John Marsden
SVP Operations & Supply Chain



Deanna Johnston
SVP & Global CIO



Angie Phillips
VP & GM Medical & Life Sciences SBU



Sean Sweeney
VP & GM Mechanical SBU



Augusto Accorsi
VP & GM SU/Exam SBU



Evren Baykal
VP & GM Chemical SBU

ÍNDICE

01 Introducción a nuestros principios rectores

- 01 Objetivo de nuestro Código
- 01 Alcance de nuestro Código
- 02 Conformidad con la normativa local
- 02 Obligaciones adicionales de gerentes y supervisores

03 Buscando asesoramiento e informando de preocupaciones

- 03 Política de no represalias en Ansell
- 04 Investigaciones de informes
- 04 Consecuencias de violación del Código

05 Nuestras responsabilidades mutuas

- 05 Respeto en el lugar de trabajo
- 06 Seguridad y salud en el lugar de trabajo
- 06 Prácticas justas
- 06 Privacidad de los empleados

07 Responsabilidades con nuestros clientes y socios comerciales

- 07 Seguridad de los productos
- 08 Trato justo
- 09 Leyes de competencia
- 10 Contratos del Gobierno

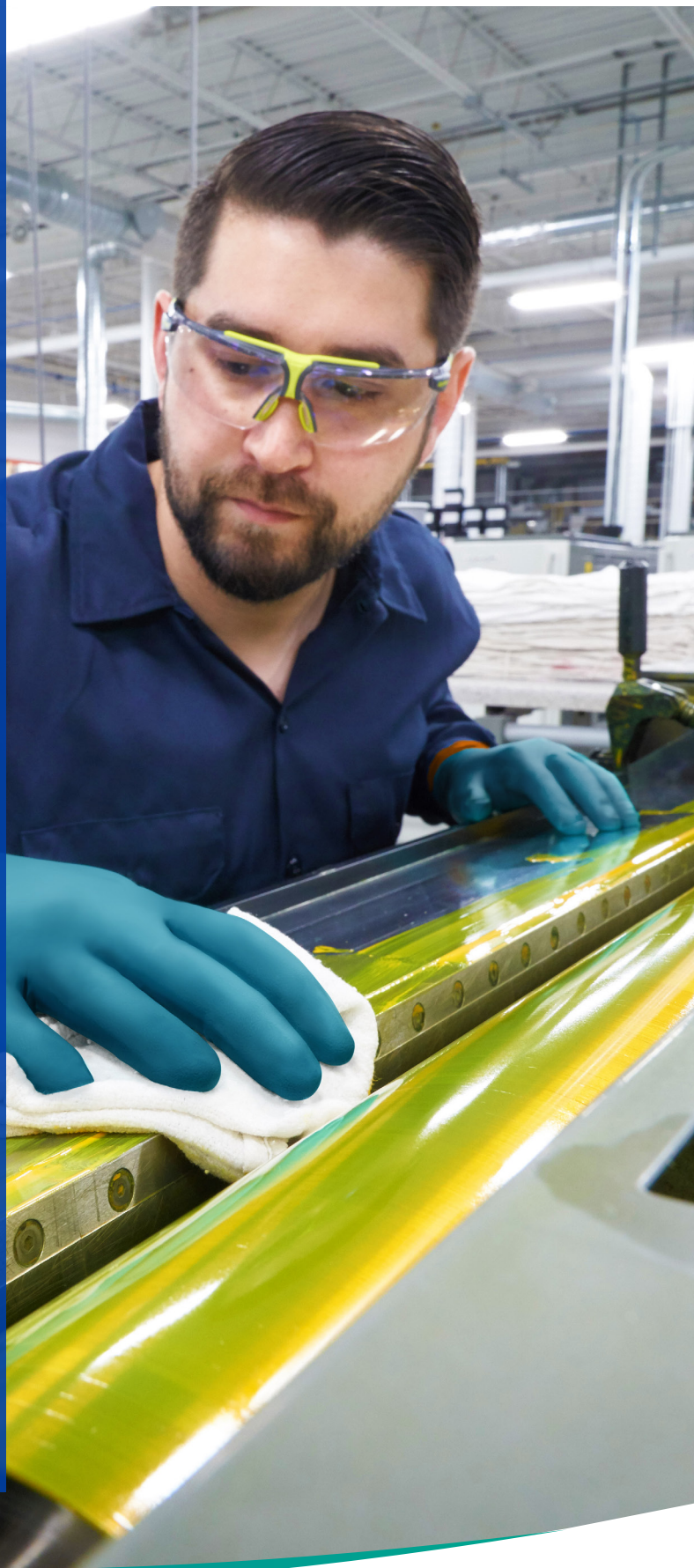
11 Responsabilidades con nuestros accionistas

- 11 Conflictos de intereses
- 13 Propiedad de la empresa
- 13 Propiedad intelectual e información confidencial
- 14 Privacidad de datos
- 14 Uso adecuado de sistemas informáticos de la empresa
- 15 Libros y Registros
- 17 Información privilegiada
- 18 Consultas de los medios de comunicación y analistas

19 Responsabilidades como buenos ciudadanos corporativos

- 19 Responsabilidad social
- 19 Protección del medio ambiente
- 19 Contribuciones políticas y benéficas
- 20 Soborno, comisiones ilegales y corrupción
- 21 Controles comerciales

23 Excepciones a nuestro Código



INTRODUCCIÓN A NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES

Objetivo de nuestro Código

Bienvenido al Código de Conducta Global de Ansell: Nuestros Principios Rectores, también conocidos como nuestro "Código". Nuestro Código sirve de plataforma para todas las actividades de Ansell. Nos muestra cómo actuar con la máxima integridad al tratar con nuestros diversos grupos de interés, incluidos nuestros colegas, clientes, proveedores, distribuidores, otros socios comerciales, consultores, accionistas, organismos gubernamentales, profesionales de la salud, hospitales, usuarios de productos y comunidades locales. Al seguir nuestro Código cuando se interactúa con estos grupos de interés, ayudamos a garantizar el éxito de nuestra empresa y a limitar sus riesgos empresariales.

Nuestro Código también sirve como guía para los principios éticos y la conducta comercial de Ansell. Expone los comportamientos que se esperan de nosotros, nos ayuda a tomar decisiones éticas y nos muestra cómo identificar una posible mala conducta. Además, nos indica dónde recurrir cuando tenemos preguntas o si queremos elaborar un informe.

Alcance de nuestro Código

Nuestro Código se aplica a todos nosotros, incluidos los empleados, funcionarios y directores, en todas nuestras actividades laborales, independientemente de dónde estemos ubicados. Además, esperamos que nuestros consultores, proveedores, distribuidores y otros socios comerciales se adhieran a estos principios cuando trabajen en nombre de Ansell o en sus instalaciones.



Conformidad con la normativa local

Debido al ámbito global de Ansell, es importante que conozcamos y sigamos todos los requisitos legales y la normativa local aplicables. También debemos respetar los estándares establecidos en nuestro Código y las políticas de la compañía. En determinadas situaciones, esto puede incluso requerir que actuemos de manera acorde a estándares más elevados de lo requerido legalmente en el lugar donde se realiza nuestra actividad profesional.

Las leyes y regulaciones son complejas y están sujetas a cambios y, a menudo, varían en gran medida de un lugar a otro. Si tienes dudas sobre si una decisión o acción es legal o apropiada, deberías buscar orientación, siguiendo las pautas establecidas en la sección “Buscando asesoramiento e informando de preocupaciones”.

Obligaciones adicionales de gerentes y supervisores

Los gerentes y supervisores de Ansell tienen responsabilidades adicionales que van más allá y están por encima de aquellas que todos compartimos. Si eres un gerente, se espera de ti que enseñes con el ejemplo y sirvas como un modelo de conducta ética. Esto significa que debes estar familiarizado con nuestro Código para que puedas comunicar de manera efectiva sus directrices a los que dependen de ti. Además, tienes la obligación de crear un entorno laboral positivo donde los empleados se sientan cómodos para acudir a ti con preguntas o preocupaciones.

Nunca debes ignorar un comportamiento poco ético o una conducta inapropiada, aunque tenga lugar fuera de tus áreas de responsabilidad o de experiencia. Si un empleado se acerca a ti con una preocupación, tienes la obligación de resolver el problema de manera inmediata para lo que tal vez tengas que ponerte en contacto con Recursos Humanos, con el Departamento jurídico, u otros recursos de la empresa (consulta: Buscando asesoramiento e informando de problemas). Nunca debes tomar represalias (ni permitir que lo haga nadie) contra alguien que te informe de buena fe de una preocupación sobre una conducta inapropiada real o supuesta. Los gerentes y supervisores que lo hagan o permitan represalias estarán sujetos a una acción disciplinar, consecuente con la normativa local.

Como gerente, también debes asegurarte de que los que trabajan bajo tu mando realicen alguna formación sobre nuestro Código y las políticas aplicables de Ansell.



BUSCANDO ASESORAMIENTO E INFORMANDO DE PREOCUPACIONES



A veces puedes encontrarte envuelto en un dilema ético donde dudes del curso de acción correcto. Si tienes preguntas o dudas en cuanto a si una acción es coherente con nuestro Código o con la política de Ansell, deberías buscar asesoramiento.

También tienes el deber hacia Ansell y tus compañeros de informar sobre cualquier infracción, conocida o sospechosa, de nuestro Código, de la política de Ansell o de la normativa o las leyes aplicables. Al realizar tal informe, mantienes a salvo la reputación y la integridad de Ansell y la de aquellos que trabajan en ella.

Si necesitas buscar consejo o informar sobre alguna preocupación, te animamos a que primero contactes con tu gerente para obtener ayuda. Si te sientes incómodo con esto, te invitamos a que contactes con:

- El Departamento de Recursos Humanos
 - El Oficial de Cumplimiento (por email a complianceofficer@ansell.com)
 - El Departamento Jurídico
 - La Línea de Ayuda de Cumplimiento
- Teléfono: Encontrarás los números de teléfono de cada país en el póster de la Línea de ayuda de Cumplimiento de Ansell en tu centro, u online en <http://www.ansell.com/hotline>
 - Online: <http://ansell.ethicspoint.com/>
 - Nuestra Línea de Ayuda al Cumplimiento está dirigida por un servicio independiente que informará de tu llamada al personal de cumplimiento de Ansell. **El sistema de notificación ha sido diseñado de manera que la persona sujeta a investigación no sea nunca la que lo reciba.** La Línea de Ayuda está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. Aunque realices informes a nuestra Línea de Ayuda al Cumplimiento de manera anónima si está permitido por la normativa local, te animamos a que facilites tu identidad, ya que de esa manera nos ayudarás a investigar a fondo tu caso. Consulta el póster Línea directa de cumplimiento para más información.

Política de no represalias en Ansell



Ansell te protegerá de represalias por presentar un informe en buena fe o participar en la investigación de un informe. Realizar un informe “de buena fe” significa que proporcionas toda la información que posees y de la que has informado honestamente, independientemente de si el informe resulta ser cierto.

Cualquier empleado que intente tomar represalias contra un colega (o esté al tanto de dichas represalias y no informe de ello como debe), estará sujeto a una acción disciplinar, hasta e incluyendo, la pérdida del empleo, hasta lo que permita la normativa local. Si sospechas que has sufrido o presenciado un acto de represalia, deberías informar sobre ello lo antes posible.



Investigaciones de informes



Todos los informes serán investigados de forma rápida y bajo la supervisión del Oficial de Cumplimiento. Ansell tratará cualquier información que nos facilite como confidencial en la medida de lo posible al tiempo que permite una resolución adecuada del problema y de conformidad con la normativa local. Cuando sea requerido por la normativa local, toda persona acusada de irregularidades tendrá derecho a acceder a la información notificada sobre ella, así como el derecho de rectificación.

Cuando se pida, se espera que cooperes en la investigación del informe de una infracción.

Consecuencias de violación del Código



Las infracciones de nuestro Código, de la política de Ansell, de los reglamentos y de la ley son tomadas muy en serio, ya que pueden tener consecuencias no sólo para el empleado en cuestión, sino también para Ansell. A nivel individual, esto podría dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido, de conformidad con la normativa local. Las infracciones realizadas por un individuo también podrían someter a Ansell y/o a sus empleados a responsabilidad civil y/o criminal.



NUESTRAS RESPONSABILIDADES MUTUAS



Respeto en nuestro lugar de trabajo



Gran parte del éxito de nuestro negocio reside en el valor que otorgamos a la diversidad y a la inclusión. El mantenimiento de un equipo de trabajo diverso ayuda a conseguir un entorno de trabajo abierto, tolerante y más eficiente, donde los diferentes talentos y fortalezas de cada uno son utilizados y respetados.

Para mantener un entorno laboral variado, debemos asegurarnos de que no haya actos ilícitos o discriminación. Esto significa que todas nuestras decisiones laborales estarán basadas en el mérito, no en la raza, el género, la clase, la edad, la casta, la religión, la orientación sexual u otras cualidades irrelevantes para el buen funcionamiento. Con carácter excepcional y cuando lo exija la normativa local aplicable, Ansell puede ofrecer un trato favorable en las decisiones de contratación a minorías históricamente desfavorecidas.

También debemos trabajar para asegurar que nuestro lugar de trabajo esté libre de acoso. "Acoso" normalmente incluye cualquier forma de conducta molesta hacia cualquier persona cuya finalidad o efecto sea crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo para esa persona. Por acoso sexual se entienden insinuaciones sexuales no deseadas, contacto no deseado, comentarios sugerentes o lascivos, solicitudes de favores sexuales y exhibición de contenido indecente. Ten presente que, mientras la definición de acoso pueda variar en los lugares donde estamos presentes, Ansell nunca tolerará ninguna forma de acoso.

Te animamos a que informes de cualquier asunto de acoso o discriminación lo antes posible. Ansell investigará los informes y tomará las medidas que sean apropiadas. No se tomarán represalias contra ti por realizar un informe de buena fe.

Seguridad y salud en el lugar de trabajo



Seguridad y salud en nuestro lugar de trabajo

Como líder mundial en seguridad en el trabajo, es de vital importancia que trabajemos juntos para garantizar que nuestros propios lugares de trabajo sean seguros y saludables. Esto nos permite protegernos unos a otros y ofrecer a nuestros clientes productos seguros y de calidad. Como parte de nuestra responsabilidad para realizar nuestro trabajo de la manera más segura posible, cumplimos con todas las leyes y normativas pertinentes en materia de salud y seguridad en nuestros puestos de trabajo. También seguimos todas las instrucciones y procedimientos de seguridad establecidos por Ansell e informamos de las infracciones tanto a nivel interno (a la dirección local de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, EHS) como a las autoridades locales competentes cuando sea necesario. Si conoces o sospechas de alguna situación o condición insegura, alerta a tu gerente inmediatamente. Si piensas que no se ha informado adecuadamente de un incidente medioambiental, de salud o de seguridad, ponte en contacto con el Oficial de Cumplimiento.

Drogas y alcohol

Para garantizar la seguridad de nuestro lugar de trabajo, debemos estar libres de la influencia del alcohol, las drogas y el uso indebido de medicamentos prescritos cuando se lleven a cabo negocios en nombre de nuestra compañía. Sujeto a los requisitos legales y políticos locales, se prohíbe la posesión, uso, venta, oferta o distribución de drogas ilegales u otras sustancias controladas en los locales de Ansell o mientras se lleven a cabo negocios de Ansell. Puedes consumir alcohol con moderación en cenas de negocios o eventos autorizados de Ansell de acuerdo con la política de compañía en materia de consumo de alcohol. La infracción de esta política puede conllevar riesgos para la seguridad y será considerada falta grave.

Violencia y uso de armas

Nuestro compromiso con la seguridad del lugar de trabajo también significa que no hay lugar en Ansell para amenazas o actos de violencia. Está prohibida la tenencia de armas en las propiedades de Ansell. En circunstancias extraordinarias, cuando la ley lo permita, y con la aprobación del gerente del centro y del director ejecutivo de Ansell, se puede permitir la presencia de guardias armados empleados por empresas de seguridad acreditadas y con licencia, en interés de la seguridad de los empleados y del público. Si experimentas, presencias o estás al tanto de alguna situación violenta o potencialmente violenta, debes informar inmediatamente sobre la situación a tu gerente, al departamento de Recursos Humanos o a las autoridades locales.

Prácticas justas de empleo



Ansell se compromete a tratar a sus empleados con dignidad y respeto. Esto significa, en parte, que debemos tratarnos unos a otros de manera justa y cumplir con todas las leyes en materia de empleo aplicables relativas a las condiciones del lugar de trabajo. Ansell no tolerará el trabajo infantil, el trabajo forzoso o involuntario, bajo ninguna circunstancia.

Esperamos que nuestros proveedores de materiales y los fabricantes subcontratados mantengan unas prácticas de empleo similares. Consulta la sección de nuestro Código denominada "Nuestras responsabilidades como buenos ciudadanos corporativos, Responsabilidad social" para más detalles.

Privacidad de los empleados



Todos debemos respetar la privacidad de los demás, protegiendo la información personal de nuestros compañeros de trabajo. Aquellos de nosotros con acceso a esta información debemos asegurarnos de que se recopila, mantiene y utiliza de forma que cumpla con las leyes del lugar donde estamos presentes. Si las responsabilidades de tu trabajo incluyen la recogida, almacenamiento, modificación, transferencia, bloqueo, borrado o uso de la información personal del trabajador, tienes el deber de conocer y cumplir con las leyes de datos y privacidad que se apliquen a tu trabajo y a toda la organización Ansell en su conjunto.



RESPONSABILIDADES CON NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES



Seguridad de los productos



Uno de los principales objetivos Ansell es asegurar que los productos que desarrollamos, realizamos y vendemos sean seguros, fiables y eficaces. Para avanzar en este objetivo, debemos seguir todos los requisitos y estándares aplicables que estén relacionados con el desarrollo, manufactura, venta y distribución de productos Ansell. Si necesitas más información sobre los requisitos y estándares que son aplicables a tu trabajo, deberías acudir al Departamento Jurídico o al Departamento de Control de calidad. También esperamos que nuestros proveedores garanticen la protección y el rendimiento de los productos y servicios que nos suministran.

Si se te informa personalmente o recibes un producto defectuoso, debes responder con prontitud de acuerdo con los procedimientos de Ansell. Debes informar sobre cualquier asunto que pueda afectar negativamente o comprometer la integridad, el funcionamiento o la efectividad de cualquier producto de Ansell tan pronto como te des cuenta. Ansell se toma muy en serio las quejas y notificaciones de retirada de productos y responderá a ellas de forma rápida y exhaustiva.

Si tienes alguna duda o pregunta relativa a la seguridad de los productos, deberías consultar con tu gerente o con el Departamento Jurídico.



Trato justo



Nuestras ventajas competitivas deben basarse estrictamente en la calidad de nuestros productos, la fortaleza de nuestras marcas y nuestros servicios de valor añadido. Nunca debe ser el resultado de prácticas de relaciones comerciales desleales. Además, debemos actuar siempre con honestidad e integridad cuando realicemos negocios en nombre de Ansell.

Esto significa, en parte, que debemos tener cuidado para no falsear la calidad, las características y la disponibilidad de nuestros productos. Tampoco debemos buscar o mantener descuentos indebidos o inadmisibles, así como cualquier otro pago hecho en relación con productos reembolsados por programas del gobierno. Consulta la guía de Interacciones de la empresa en materia sanitaria: Manual global y Guía de referencia, para ver las políticas y los requisitos específicos aplicables en nuestro sector médico. Por último, no realizaremos declaraciones falsas sobre los productos de la competencia.

Si tienes dudas sobre relaciones comerciales justas o necesitas asesoramiento en actividades comerciales puntuales, deberías consultarlo con el Departamento Jurídico.

Soborno comercial

Nunca debemos buscar conseguir ventajas competitivas desleales a través del soborno. En particular, Ansell no tolerará ninguna forma de “soborno comercial”. Esta forma de soborno ocurre cuando una compañía (o su representante) realiza un soborno, comisión ilegal o pago impropio a otra compañía (o a su representante) para obtener o conservar un negocio o asegurar otras concesiones especiales. Para información adicional, lee la sección de nuestro Código “Soborno, comisiones ilegales y pagos inapropiados”.

Información sobre la competencia

En nuestro trabajo puede que se nos pida que recopilemos información referente a la competencia. Aún siendo una actividad legítima, debemos recopilar esta información de manera justa, ética y legal. Asegúrate de ser especialmente precavido si encuentras lo que podría ser información no pública de la competencia. Informa de este hecho al Departamento Jurídico antes de usarla o de hacerla circular. Además, no falsees nunca tu identidad o intenciones para tener acceso a información de la competencia.



Leyes de competencia

Las leyes de competencia ayudan a prevenir cualquier actividad del negocio que de manera poco razonable restringe el libre comercio y a la competencia. Aunque estas leyes varían de un país a otro, generalmente buscan garantizar que las empresas compiten de una manera que fomente la calidad, los productos innovadores y servicios a precios competitivos. Para competir de manera ética y legal, debemos conocer y cumplir de manera estricta todas las leyes de competencia aplicables allí donde tenemos presencia.

Aunque las leyes de competencia son complejas, generalmente prohíben celebrar acuerdos formales o informales con los competidores, algo que podría restringir el comercio, tales como:

- Fijar precios u otros términos económicos de venta.
- Asignar o limitar a clientes, territorios geográficos, productos o servicios.
- Negarse a realizar negocios (o “boicotear”) con un cliente o proveedor.
- Limitar el volumen de producción o de I+D.

- Abstenerse de ciertos tipos de venta o comercialización de bienes o servicios.
- Limitar o estandarizar las características de productos o servicios.

Las leyes de competencia pueden también prohibir la celebración de acuerdos formales o informales con los proveedores, distribuidores o clientes que puedan restringir la competencia. Tales acuerdos incluyen la restricción de productos, la fijación de precios de reventa o negarse a vender a un cliente determinado o a comprar de algún proveedor en particular.

Ansell debe evitar incluso la apariencia de un acuerdo que pueda infringir las leyes de competencia. Ten un cuidado especial cuando asistas a ferias, reuniones de asociaciones comerciales o de organizaciones de establecimiento de estándares, o cualquier otra clase de reunión en la cual estén presentes representantes de la competencia. Si un competidor intenta discutir cualquiera de estos asuntos contigo, interrumpe la conversación inmediatamente. Debes informar inmediatamente sobre el incidente al Departamento Jurídico.

Por favor, ten en cuenta que infringir estas cláusulas puede someter a los empleados involucrados y a Ansell a graves consecuencias. Si tienes alguna pregunta adicional, deberías buscar consejo de nuestro Departamento Jurídico.



Contratos del Gobierno



Cuando trabajas con clientes del gobierno, es muy importante que Ansell se rija por las leyes, la normativa y los procedimientos que se apliquen al contrato de trabajo estatal. Estas reglas son a menudo mucho más estrictas y complejas que las que rigen el trabajo que realizamos con clientes comerciales.

Consulta la sección “Ofertas públicas” para ver los requisitos específicos que pueden ser aplicables a la participación de Ansell en una licitación u oferta pública.

En particular, muchas leyes nos impiden contratar a empleados gubernamentales (actuales o antiguos) incluso como asesores, e incluso a veces pueden limitar nuestra capacidad para discutir sobre futuros acuerdos de empleo

con estas partes. Por lo tanto, debes conseguir permiso escrito del Departamento Jurídico antes de discutir estas oportunidades con un empleado del gobierno actual y antes de contratar o conservar a alguien que dejara el empleo con el gobierno en los últimos dos años.

Si estás trabajando en un proyecto u oportunidad de ventas para una agencia del gobierno, es tu responsabilidad conocer y respetar las reglas que se te puedan aplicar. Habla con tu gerente o con el Departamento Jurídico si tienes alguna duda o preocupación en este ámbito.

RESPONSABILIDADES CON NUESTROS ACCIONISTAS



Conflictos de intereses



Cada uno de nosotros debe tomar decisiones laborales leales e imparciales en nombre de Ansell. Para eso, debemos tratar adecuadamente todos los conflictos de intereses actuales o potenciales. Un “conflicto de intereses” es una situación en la que tus intereses personales interfieren o parecen interferir con los intereses de Ansell en su conjunto. Debemos evitar activamente situaciones en las que nuestros intereses personales dificulten realizar nuestro trabajo de manera objetiva en nombre de Ansell.

Si sabes o sospechas que estás envuelto en un posible conflicto de intereses, deberías revelar de manera inmediata la situación a tu supervisor y al Departamento de Recursos Humanos. La simple implicación en un conflicto de intereses no constituye una infracción de nuestro Código. Sin embargo, no revelarlo o posponerlo, sí es una infracción.

Un conflicto de intereses puede producirse de muchas formas diferentes. A continuación se describen algunos de los conflictos de intereses más comunes:

Ofrecer y recibir regalos y entretenimiento

Intercambiar cortesías de negocios es a menudo un aspecto formal del desarrollo de unas buenas relaciones laborales con nuestros clientes, proveedores y otros socios. Sin embargo, debemos tener mucho cuidado cuando nos veamos envueltos en tales actividades. Ofrecer y recibir regalos

y entretenimiento puede fácilmente llevar a un conflicto de intereses. Además, estas actividades pueden llevar a acusaciones de soborno si no son tratadas correctamente. Si alguna vez tienes dudas sobre si deberías ofrecer o aceptar un regalo o muestra de entretenimiento, deberías consultar con tu supervisor o con el Departamento Jurídico. Para evitar la aparición de cortesías de negocio inapropiadas, acata las siguientes premisas:

- Puedes ofrecer o aceptar regalos de un valor nominal, pero deberías consultar con tu supervisor o con el Departamento Jurídico antes de hacerlo.
- No ofrezcas ni aceptes regalos en forma de dinero en metálico o equivalente (por ejemplo, tarjetas de regalo) o valores, o cualquier regalo que esté valorado en más de 100 dólares (o equivalente en moneda local).
- Es aceptable ofrecer o aceptar entretenimiento de negocios rutinario, siempre que esté relacionado con una ocasión de negocio e incluya discusiones de negocio legítimas. Deberías informar de cualquier oferta de entretenimiento (por adelantado, si es posible) a tu supervisor para asegurar que es razonable en su naturaleza.
- No solicites ningún regalo o entretenimiento.
- Muchos países prohíben absolutamente recibir y



ofrecer regalos y entretenimientos de profesionales sanitarios, o los limitan de forma más estricta que las pautas anteriores. Antes de ofrecer algún regalo, entretenimiento o cortesía comercial a un proveedor del sector sanitario, consulta Interacciones de Ansell en materia sanitaria: Manual global y Guía de referencia.

Si se te ofrece una cortesía de negocio que no cumpla estos requisitos, deberías rechazarlo de manera educada y citar la política de nuestra compañía. Si no estás seguro de que una cortesía comercial pueda cumplir con este código, debes informar a tu supervisor, a la Oficina de Cumplimiento o al Departamento Jurídico.

Oportunidades corporativas

Desde tu cargo en Ansell, podrías tener conocimiento de alguna oportunidad de negocio en la que estés interesado personalmente. No actuarás sobre tal oportunidad para obtener beneficios personales (o beneficios de un tercero) hasta estar seguro de que Ansell ha tenido la oportunidad de trabajar en ello pero lo ha rechazado. Nunca deberías verte envuelto de manera directa o indirecta en ninguna actividad que compita con Ansell.

Empleo externo

Para asegurarte de que estás actuando en el mejor interés de Ansell, no deberías tener ningún empleo externo que sesgue tu capacidad para realizar tu trabajo para Ansell, que sea para una organización que compita con Ansell o que implique nuestro patrocinio o apoyo. También deberías tener cuidado de no verte envuelto en ninguna forma de empleo externo que pudiera afectar a la reputación de Ansell. Todas las actividades de trabajos externos requieren una aprobación previa por escrito de tu gerente. Asegúrate de no usar nunca la propiedad o el tiempo de la

empresa para trabajos externos.

Intereses financieros

Debes informar a tu gerente o al Departamento Jurídico de cualquier interés financiero directo o indirecto que tú o los miembros de tu familia pudierais tener en un cliente de Ansell, un proveedor u otro socio comercial o con la competencia. Si es posible, deberás informar previamente de este interés. Por “familiar” se entiende tu cónyuge, tu pareja o cualquier miembro de tu familia inmediata. La única excepción son las inversiones en acciones que cotizan en bolsa que no excedan el 1% de las acciones totales de la empresa.

Relaciones laborales

En muchas ocasiones una relación romántica o sexual con un colega puede dar lugar a conflictos de intereses, como también que trabajen juntos varios miembros de la misma familia. Aunque Ansell no prohíbe este tipo de relaciones en el lugar de trabajo, en general pedimos, de acuerdo con la normativa local, que se informe al departamento de Recursos Humanos, y no se permite tal tipo de relaciones entre gerentes y subordinados ni en otras situaciones donde una parte de la relación pueda ejercer una influencia notable sobre la otra parte. Si tienes una relación familiar o romántica con un colega, consulta con Recursos Humanos para asegurarte de gestionar adecuadamente cualquier posible conflicto de intereses que pudiera surgir.





Propiedad de la empresa



Nuestros activos se han conseguido gracias al trabajo duro y a la dedicación de muchos empleados de Ansell a lo largo de muchos años. Agradecemos a nuestra compañía, a nuestros accionistas y a todos nosotros la protección de esta propiedad tan diligentemente como podríamos hacerlo con nuestros bienes.

Somos responsables del uso cuidadoso de las propiedades de Ansell y de su protección contra el robo, daños y pérdidas (incluso por procedimientos adecuados de reembolso de gastos). Esto incluye las instalaciones de Ansell, el equipamiento, los vehículos, los fondos, la propiedad intelectual y los sistemas de redes e informáticos. Cualquier uso personal de los bienes de la compañía debe respetar las políticas de Ansell.

Propiedad intelectual e información confidencial



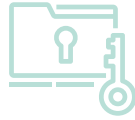
La Propiedad Intelectual ("PI") es uno de los activos comerciales más valiosos de Ansell. La propiedad intelectual es importante para Ansell porque: (1) crea conciencia de marca y fideliza a los clientes, (2) establece intereses legales protegibles en los productos y servicios que vendemos y en la tecnología y conocimientos técnicos utilizados para producirlos, (3) otorga a Ansell una ventaja competitiva, (4) impulsa la innovación, (5) hace que se forje la reputación de Ansell como líder tecnológico y (6) hace posible que Ansell se incorpore a nuevos mercados y aumente su cuota de mercado. Sin la protección que ofrecen los derechos de propiedad intelectual, los competidores de Ansell podrían copiar nuestros productos de éxito.

Ansell utiliza muchas formas de protección de la propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor, las patentes, las marcas comerciales, los diseños de productos y envases, los nombres y logotipos de marcas, la investigación y el desarrollo, y los secretos comerciales. Sujeto a las leyes aplicables y a cualquier acuerdo que celebres con la compañía, cedes a Ansell todos tus derechos sobre dicha propiedad intelectual, independientemente de dónde o cuándo se cree, ya sea en el trabajo o fuera del horario laboral. Debes revelar dicha propiedad intelectual a Ansell de acuerdo con las políticas y procedimientos de Ansell.

En todo momento los empleados deben tomar precauciones y seguir las políticas aplicables para proteger la propiedad intelectual de Ansell y la información comercial confidencial. Entre los ejemplos de información confidencial destacan los resultados financieros no publicados, precios, actividades de desarrollo y posibles adquisiciones o desinversiones. La información confidencial debe almacenarse de forma segura, de acuerdo con las políticas de Ansell, para evitar el acceso no autorizado. Los empleados deben evitar hablar o compartir información confidencial en lugares públicos, y deben plantear cualquier preocupación por el uso indebido o robo por parte de terceros. Antes de revelar información confidencial a terceros o de compartir los activos de la empresa, los empleados deben solicitar la autorización pertinente y asegurarse de que se apliquen las condiciones contractuales adecuadas. Para salvaguardar las marcas y las marcas comerciales de Ansell, los empleados deben seguir las directrices del Departamento Jurídico sobre el uso adecuado.

Además de proteger la propiedad intelectual y la información confidencial de Ansell, es fundamental que respetemos la propiedad intelectual y la información confidencial de otros con el mismo grado de atención que prestamos a la nuestra, y de acuerdo con los términos de cualquier acuerdo aplicable. El robo, uso indebido o apropiación indebida de la propiedad intelectual de un tercero puede exponerte a ti y potencialmente a Ansell a demandas civiles y daños, así como a responsabilidad penal. Si tienes alguna pregunta sobre el uso de la propiedad intelectual e información confidencial de Ansell o de terceros, debes consultar con el Departamento Jurídico.

Privacidad de datos



Ansell respeta y protege los datos personales de nuestros empleados, clientes y terceros con los que mantenemos relaciones comerciales y se compromete a la recogida, almacenamiento, uso, transferencia y eliminación responsable de dichos datos personales.

Debemos asegurarnos de:

- recopilar únicamente datos personales por motivos comerciales legítimos o legales, salvaguardar los datos personales que se nos confían y utilizarlos para su recogida;
- limitar el acceso a los datos personales únicamente a aquellos que estén autorizados.
- tomar las medidas oportunas para proteger los datos personales contra su divulgación no autorizada y para remediar cualquier vulneración de la privacidad de los datos.

Si no estás seguro de si el uso de los datos personales que estás haciendo cumple con las políticas de la empresa, ponte en contacto con el Departamento Jurídico.

Uso adecuado de sistemas informáticos



Todos tenemos la responsabilidad de usar los sistemas informáticos de la compañía para fines comerciales éticos. Está permitido el uso personal ocasional de estos sistemas, aunque deberíamos saber que Ansell se reserva el derecho de supervisar el uso de todo lo que creemos, almacenemos, enviemos o recibamos en los sistemas informáticos de Ansell, en consonancia con la normativa local y las políticas de Ansell. Esto incluye todos los datos y comunicaciones enviados, recibidos o contenidos en las cuentas de correo electrónico de Ansell, así como todos los documentos electrónicos contenidos en los ordenadores, portátiles, móviles y redes de la empresa.

No debemos usar nunca los sistemas informáticos de Ansell para fines no autorizados, no profesionales, ilegales o poco éticos. Esto significa, en parte, que no podemos:

- Descargar o transmitir material que sea ilegal o abusivo, ofensivo, profano, sexualmente sugerente o explícito (salvo que sea necesario para un fin comercial legítimo autorizado).
- Usar los sistemas informáticos de Ansell para fines externos, tales como causas religiosas, campañas políticas y organizaciones independientes.
- Enviar ni descargar material con derechos de autor, secretos comerciales, información financiera privada o materiales similares sin la debida autorización.





Libros y Registros



Nuestros libros y registros constituyen la base de nuestra declaración de ingresos, informes financieros y otra divulgación pública. Además, son la guía para la toma de decisiones comerciales y la planificación estratégica de nuestra empresa. Por tanto, todos somos responsables de asegurar que la información que presentamos en todos los informes de la compañía sea completa, correcta y comprensible. Esto incluye la información que proveemos en las tarjetas de entrada y salida, informes de gastos y viajes, mediciones y rendimiento, registros de clientes y proveedores, registros de inventarios e informes de diseño e ingeniería. Nunca haremos una representación falsa ni describiremos de forma errónea tal información.

Los que tenemos responsabilidades financieras y contables tenemos una responsabilidad especial para asegurar que los estados financieros de Ansell sean verídicos y justos. Dado que Ansell es una empresa pública australiana, debemos enviar varios informes financieros y otras fórmulas a las autoridades reguladoras australianas que sean precisos y estén al día. Esto requiere que conozcamos y sigamos los requisitos legales y reguladores, así como los controles internos que rigen dichos informes. Recuerda, unos registros o informes inexactos, incompletos o no actualizados no sólo dañarían a la empresa, sino que también pueden dar lugar a responsabilidad legal para aquellos involucrados.

Debes informar inmediatamente de cualquier irregularidad de contabilidad, auditoría o fraude. Ansell no tolerará represalias en tu contra por divulgar de buena fe asuntos de contabilidad o auditoría cuestionables o impropios.

Divulgación continua y comunicaciones públicas

Como compañía pública australiana, Ansell está obligada a revelar inmediatamente cualquier información sobre la empresa que pudiera tener un efecto material en el precio de los valores de Ansell. Además, se requiere de Ansell que corrija cualquier error material o información errónea en el mercado lo más rápidamente posible. Sólo las personas autorizadas pueden realizar estas divulgaciones. Para más información sobre las obligaciones que debemos defender en esta área, revisa nuestra Política de Divulgación Continua, disponible online en Ansell.com. Debemos conocer nuestras obligaciones y actuar de acuerdo con ellas en todo momento.

Conservación de documentos

Tenemos la responsabilidad de conocer y seguir las reglas que rigen cuánto tiempo debemos conservar los documentos de la compañía, así como la forma y el momento de deshacerse de ellos. Debemos por tanto conocer y seguir las guías establecidas en la política de conservación y eliminación de documentos de Ansell antes de archivar o destruir ningún documento de la compañía. Si no estás seguro si debes conservar o destruir un documento en particular, debes consultar con el Departamento Jurídico.

Puede que se te notifique que algunos documentos bajo tu control son requeridos en relación con un juicio o investigación gubernamental. Si recibes tal notificación, debes conservar (y nunca alterar, mezclar o destruir) documentos que podrían ser relevantes. Si no estás seguro sobre si un documento es relevante o no, contacta con el Departamento Jurídico.

Responder a auditores y consultas gubernamentales

Tenemos la responsabilidad de cooperar y ser corteses con los auditores externos e internos que estén evaluando los productos o actividades de Ansell. También debemos cooperar con los investigadores gubernamentales que estén realizando una inspección en Ansell. No interfieras nunca ni busques influir en estas personas de manera indebida. Asegúrate de proporcionarles toda la información a la que tienen derecho. No debe destruirse documento alguno, correos electrónicos u otros registros hasta nueva orden. Se imponen fuertes multas por retrasar una investigación o por destruir o borrar contenido y datos, interrumpir sistemas de TI, retener información y restringir o denegar el acceso a discos duros o al correo electrónico. En algunos países, las autoridades pueden incluso imponer multas a individuos además de a la empresa. Si tienes alguna pregunta sobre la información a la que tiene derecho un auditor o investigador, consulta con el Departamento Jurídico.





Información privilegiada



En nuestro trabajo podemos conocer información sobre Ansell o sobre otra empresa con la que realizamos negocios que se considera información interna. La información es “interna” si no es pública y, si fuera pública, podría ser considerada importante por un inversor razonable para decidir comprar, mantener o vender acciones de la compañía a la que se refiere la información. Son ejemplos comunes de información privilegiada:

- Información no pública sobre los resultados financieros de Ansell
- Adquisiciones o desinversiones no anunciadas
- Preavisos de cambios entre altos directivos
- Litigios pendientes o posibles
- Desarrollo de un producto nuevo importante.

Cuando dispongamos de información interna sobre una compañía, no debemos comerciar con los valores de dicha compañía. Esta actividad se llama “abuso de información privilegiada” y es ilegal conforme a las leyes de valores en muchos países en los que operamos.

Nunca comuniquemos información privilegiada a nadie que no tenga necesidad comercial de conocerla. Es una infracción de las leyes de valores comunicar información privada a otra persona si sabemos que esa persona podría participar en

operaciones con información privilegiada utilizando dicha información. Recuerda que, en esta situación, podríamos ser responsables de infringir la ley sin participar personalmente en la actividad comercial. Revisa nuestra *Política de Comercio de acciones* para más información, disponible online en ansell.com.

Cualquier empleado que pueda entrar en contacto con información privilegiada debe seguir la Política de Comercio de acciones, incluidas las directrices de Ansell sobre las “ventanas de negociación” que limitan la posibilidad de negociar con acciones de Ansell. Además, las personas con un grado de Director General o superior deben obtener la aprobación del CEO antes de realizar transacciones con acciones de Ansell, incluso durante las ventanas de negociación. Revisa la *Política de Compra de Acciones* de Ansell para más detalles.

Las infracciones de las leyes de uso de información privilegiada pueden exponer a las personas implicadas a graves consecuencias, tanto civiles como penales. Si tienes alguna pregunta sobre el uso de información privilegiada, consulta al Secretario de la Compañía o al Departamento Jurídico.



Consultas de los medios de comunicación y analistas



Para garantizar que la información sobre Ansell se da a conocer al público de la manera apropiada, sólo los representantes designados por nuestra compañía pueden comentar o responder a solicitudes de información. Recuerda, cualquier respuesta inadecuada o errónea podría dar lugar a una publicidad negativa y afectar seriamente a la posición legal y el mercado de la empresa.

Si recibes una pregunta de los medios de comunicación o de un miembro de la comunidad de inversores:

- Consulta las peticiones de información sobre Ansell y sus unidades de negocio a Comunicaciones externas.
- Consulta las peticiones relativas a informes legales o cuestiones derivadas de los inversores con el Vicepresidente, Finance, Treasurer & Investor Relations.

Consulta las solicitudes de información de las agencias reguladoras (como la Bolsa de Valores de Australia) con el Departamento Jurídico o con la Secretaría de la empresa.

Cualquier respuesta a los medios o consultas de los analistas deben realizarse de conformidad con nuestra Política de Divulgación Continua.

RESPONSABILIDADES COMO BUENOS CIUDADANOS CORPORATIVOS



Responsabilidad social



En Ansell creemos que una buena ciudadanía corporativa responsable es crítica para el éxito continuado de nuestro negocio. Un elemento esencial de buena ciudadanía corporativa es nuestra expectativa de que todos los proveedores de nuestros productos tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Esperamos que los proveedores cumplan con toda las leyes y normativas vigentes en la fabricación y la distribución de nuestros productos, y cuando nos suministran sus servicios.

Requerimos que los proveedores de Ansell cumplan con nuestro Código de Conducta para Proveedores. Estos proveedores deberán demostrar su conformidad con dicha política a petición de Ansell y pueden quedar sujetos a auditorías y autoevaluaciones.

Muchos de nuestros clientes están sujetos a leyes y directrices nacionales e internacionales que restringen el uso de minerales y metales que financian grupos armados en zonas de conflicto. Estos clientes exigen a sus proveedores, incluyendo a Ansell, que no se abastezcan de determinadas materias primas, como tántalo, estaño, oro o tungsteno, sin verificar antes su origen. Si estás obligado a comprar cualquier materia prima que contenga estos metales, ponte en contacto con el departamento de abastecimiento global o con el Departamento Jurídico para asegurarte de que ponemos el veto adecuado a los proveedores.

Protección del medio ambiente



Como buenos ciudadanos corporativos de nuestra comunidad global, nos esforzamos por actuar de una manera responsable con el medio ambiente y promover prácticas sostenibles. Esto significa que debemos cumplir o superar las leyes, reglamentos y políticas de carácter medioambiental o de salud y seguridad aplicables, que rigen nuestro trabajo. Es tu responsabilidad conocer y seguir la normativa aplicable. Si tienes alguna preocupación sobre el impacto de nuestras prácticas en el medio ambiente, debes informar sobre la situación lo antes posible.

Contribuciones políticas y benéficas



Se nos incentiva a apoyar activamente a las comunidades donde trabajamos y vivimos. Sin embargo, no podemos tomar parte en actividades comunitarias, de voluntariado o benéficas mientras usemos las propiedades, instalaciones, recursos físicos o el nombre de Ansell sin la aprobación escrita previa de nuestra compañía. Si deseas realizar una contribución en nombre de Ansell, consulta con el Departamento de Recursos Humanos.

Además, Ansell apoya nuestra libertad para participar en actividades políticas personales. Sin embargo, leyes estrictas rigen las actividades políticas corporativas. Debemos recibir previamente la aprobación de la Oficina de Cumplimiento o del Departamento Jurídico antes de llevar a cabo cualquier actividad política o realizar una contribución política que pueda parecer estar hecha en nombre de Ansell, y no se utilizarán fondos de Ansell para donaciones políticas. Esto incluye usar fondos o bienes para realizar contribuciones políticas a cualquier partido o candidato político. Ansell no te reembolsará ninguna contribución política personal.





Soborno, comisiones ilegales y corrupción



Ansell tiene una postura firme contra el soborno. Para ser miembros responsables de nuestras comunidades empresariales, nunca debemos pagar, aceptar, prestar u ofrecer un soborno, una comisión ilegal o un pago impropio a nadie mientras se comercie en nombre de Ansell. Un “soborno” incluye cualquier cosa de valor, como dinero, regalos, préstamos u otros favores, que puedan influir o que parezcan influir sobre la persona que tome las decisiones y pueda poner en duda un juicio independiente. Una “comisión ilegal” es la devolución de una suma que ya estaba abonada o que tenga que ser pagada como recompensa por realizar o fomentar acuerdos comerciales. También debemos asegurarnos que nunca realicemos u ofrezcamos sobornos u otros pagos impropios a funcionarios del gobierno para obtener decisiones favorables.

También es importante señalar que no podemos contratar a un tercero para hacer algo que ética o legalmente no podamos hacer nosotros. Al involucrar a un tercero para hacer un pago indebido en nombre de Ansell o para facilitar una práctica corrupta, estamos infringiendo nuestro Código y nuestras leyes anticorrupción. Debemos examinar atentamente a estas personas utilizando nuestros procedimientos de diligencia debida, antes de retenerlos. Además, debemos vigilarlos continuamente para detectar cualquier actividad o pago sospechoso.

Leyes anticorrupción

Debemos acatar todas las leyes, tratados y regulaciones internacionales anticorrupción. Estas restricciones generalmente prohíben el soborno de funcionarios del gobierno. “Funcionarios del gobierno” pueden incluir empleados del gobierno y y partidos políticos, trabajadores de partidos políticos y candidatos a un cargo público. En muchos países, también incluye a empleados de empresas propiedad del Estado. Debemos estar seguros de cumplir las leyes en cualquier lugar donde tengamos presencia, independientemente de leyes locales o costumbres personales. Las leyes anticorrupción son complejas y las consecuencias de infringir estas leyes son severas. Por esta razón, deberías evitar cualquier actividad que pueda ser considerada como un soborno.



Los pagos de “facilitación” son sobornos

En algunos lugares es práctica común realizar pequeños pagos (conocidos como “pagos de facilitación”) para acelerar las acciones gubernamentales de rutina, como la emisión de permisos o visados. Sin embargo, ya que estos pagos suscitan muchas dudas legales y comerciales, están prohibidos en todo momento en Ansell. Ansell no hace distinción entre “pagos de facilitación” y cualquier otro tipo de soborno.

Licitaciones públicas

Ansell vende regularmente productos a clientes estatales y debe presentar ofertas o propuestas en el marco de una licitación pública. Si participas en licitaciones públicas o estatales, debes estar familiarizado con toda la normativa aplicable, y cumplirla, relativa al proceso de licitación pública. Estas normas pueden, por ejemplo, prohibirte comunicar por medios no oficiales con funcionarios del gobierno que participan en el proceso de licitación.

Si tienes alguna duda o pregunta sobre este asunto, deberás ponerte en contacto con el Departamento Jurídico.

Controles comerciales



Como compañía global, distribuimos productos por todo el mundo. Es fundamental que cumplamos de manera cuidadosa con todas las leyes y los reglamentos aplicables que regulan nuestra actividad comercial internacional, incluyendo las exportaciones, reexportaciones o importaciones.

Exportaciones e importaciones

Una exportación se produce cuando se envía un producto, servicio, tecnología o elemento de información a una persona en otro país. Una exportación también puede producirse cuando se proporciona tecnología, información técnica o software en cualquier formato (incluso verbalmente, en el caso de la información) a un ciudadano en otro país. Antes de participar en una actividad de exportación, debes verificar la idoneidad de la localización del envío y del receptor. También debes obtener todas las licencias y permisos necesarios y abonar los impuestos correspondientes.

La importación o traer bienes y servicios adquiridos de una fuente extranjera o externa de otro país, también está sujeta a diversas leyes y regulaciones. En concreto, esta actividad





puede requerir el pago de tasas y cumplimentar algunos formularios.

Las consecuencias que acarrearán infringir las leyes de control del comercio y los reglamentos son severas para Ansell y para las personas implicadas. Si tienes alguna duda sobre ello o sobre otras políticas de control del comercio, por favor acude al Departamento Jurídico.

Sanciones y boicots

Independientemente del lugar donde tenemos presencia, debemos respetar las sanciones económicas y los embargos comerciales que se aplican a nuestras actividades. Estas sanciones son utilizadas a menudo por los países para promover la política exterior y los objetivos de seguridad nacional. Si no estás seguro si una transacción cumple con los programas aplicables de sanciones y embargos comerciales, deberías consultar con el Departamento Jurídico.

Además, muchos países han promulgado leyes que prohíben a

las empresas participar o cooperar en boicots internacionales no autorizados. La política de Ansell es cumplir con todas las leyes anti-boicot pertinentes.

Si crees que has recibido una propuesta u otra forma de comunicación relativa a boicots o embargos comerciales, deberías informar inmediatamente al Departamento Jurídico.

EXCEPCIONES A NUESTRO CÓDIGO

El texto contenido en nuestro Código puede ser revisado, cambiado o modificado en cualquier momento por el Consejo de Administración de Ansell Limited. Además, el Consejo es responsable de la interpretación final de la información aquí contenida. Cualquier exención o excepciones a este Código para gerentes y ejecutivos pueden ser realizadas sólo por el Presidente del Consejo de Administración de Ansell Limited, por escrito. Cualquier otra exención o excepciones serán realizadas conjuntamente por el Director General y el Consejero General. Todas las exenciones y excepciones serán divulgadas oportunamente cuando la ley así lo requiera.





HyFlex[®] **GAMMEX[®]** **AlphaTec[®]** **MICR⊕FLEX[®]**