

# POLÍTICA ESTÁNDAR

POLÍTICA N.º:                      KMT-OGC-01-0001

REVISIÓN:   00   PÁGINA:   1 de 2  

**ASUNTO/TÍTULO: Política global sobre la obligación de denunciar y la no represalia**

Esta página es un registro de todas las revisiones de la política o de la instrucción de trabajo.

Por motivos de practicidad, la naturaleza de la revisión se describe brevemente en los comentarios. Revise la política adjunta para garantizar el entendimiento total de todos los cambios, agregados o eliminaciones relevantes. A menos que se indique lo contrario, esta revisión debe implementarse tras su recepción.

REV.	POR	PÁGINAS	COMENTARIOS
00	PJW	1-2	Versión original
02	SAR	2	Actualización y reforma para una política global

  

REV.	EMITIDA POR	APROBADA POR	FECHA DE APROBACIÓN
00	Paul J. Ward	Kevin G. Nowe	18/10/2012
01	Paul J. Ward	Kevin G. Nowe	01/11/2013
02	Seth A. Rice	Kevin G. Nowe	04/09/2015

## **Política global sobre la obligación de denunciar y la no represalia**

### 1. Alcance

Esta política rige para todos los empleados, directivos y jefes de Kennametal Inc. y sus empresas subsidiarias y filiales en todo el mundo (en adelante, “el personal de Kennametal”).

### 2. Introducción

El Código de conducta de Kennametal establece las pautas y las responsabilidades de todos los empleados, directivos, jefes y socios comerciales a fin de fomentar, de manera proactiva, las conductas honestas y éticas en todas nuestras operaciones.

Se prevé que todo el personal de Kennametal y los socios comerciales realicen negocios con integridad absoluta, con los estándares éticos más elevados y de manera justa y respetuosa.

### 3. Denuncia de asuntos éticos y de cumplimiento

Todo el personal de Kennametal que tome conocimiento de alguna actividad que represente, o que posiblemente sea, una infracción al Código de conducta, a cualquier política o procedimiento de Kennametal o a cualquier ley o norma, debe denunciar dicha actividad de inmediato a la empresa. Las denuncias por falta de ética laboral o por infracciones se pueden dirigir a los miembros de la gerencia de la empresa, a la oficina del asesor jurídico o al director de la Oficina de Ética y Cumplimiento.

Se pueden realizar denuncias confidenciales y anónimas, en cualquier momento, a la línea de asistencia de Kennametal: 1-877-781-7319, con los [números de acceso global de AT&T](#). También se puede enviar una denuncia en línea a través de <https://kennametal.alertline.com/qcs/welcome> o <https://kennametaeu.alertline.com/qcs/welcome> en Alemania y Francia, o bien por correo electrónico a la Oficina de Ética y Cumplimiento: [k-corp.ethics@kennametal.com](mailto:k-corp.ethics@kennametal.com).

### 4. Política de no represalia

Ningún personal de Kennametal o socio comercial que haya denunciado de buena fe una infracción, real o presunta, será objeto de represalias, incluidos el acoso o consecuencias adversas en la relación laboral. Toda forma de represalia se considera una infracción al Código de conducta y la política de la empresa, y representa una violación a las leyes en la mayoría de las jurisdicciones donde opera Kennametal.

Todo empleado, directivo o jefe de Kennametal que tome represalias contra una persona que haya denunciado de buena fe una infracción real o presunta estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden extenderse incluso al cese de la relación laboral.

La presente política se diseñó para fomentar y proteger al personal de Kennametal y a las demás personas que planteen inquietudes sobre infracciones reales o presuntas al Código de conducta, a cualquier política o procedimiento de la empresa o a leyes o normas.

## 5. Denuncias de buena fe

Toda denuncia, inquietud o queja que se plantee de buena fe se encuentra completamente protegida en virtud de esta política, aun si el asunto denunciado, tras una investigación, no se comprueba ni confirma.

Toda persona que plantee una inquietud o presente una queja respecto de una infracción real o presunta debe actuar de buena fe y tener fundamentos razonables para creer que la información denunciada corresponde a una infracción de hecho.

Toda alegación que no se confirme y que se demuestre que se denunció de manera malintencionada o a sabiendas de que era falsa se considerará una infracción grave a la política y la persona que la efectuó estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden extenderse incluso al cese de la relación laboral.

## 6. Respuesta ante la denuncia de infracciones

Todas las denuncias por infracciones o falta de ética laboral se investigarán de inmediato y se tomarán medidas correctivas adecuadas, si así lo avala la investigación. La persona que denuncia la infracción real o presunta recibirá una respuesta adecuada de seguimiento tras la finalización de la investigación, a menos que dicha persona haya realizado una denuncia anónima, lo que impide brindar ese tipo de respuesta.

## 7. Confidencialidad

Todas las denuncias por infracciones o falta de ética laboral se mantendrán de manera confidencial ya que la investigación involucrará solo a las personas necesarias para evaluar la denuncia. Se hará todo esfuerzo posible por proteger la identidad de los denunciantes de infracciones o faltas de ética laboral presuntas, como así también de aquellas personas que se entrevisten o consulten durante el proceso investigativo. Las personas involucradas en dicho proceso o que tomen conocimiento de faltas de ética laboral o infracciones presuntas deben mantener toda la información relacionada con la investigación de manera confidencial y discreta.

Autocalificación del empleado

Autocalificación del gerente