



HERTZ NORMAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL



Esto no implica únicamente cumplir la ley, sino hacer lo correcto.

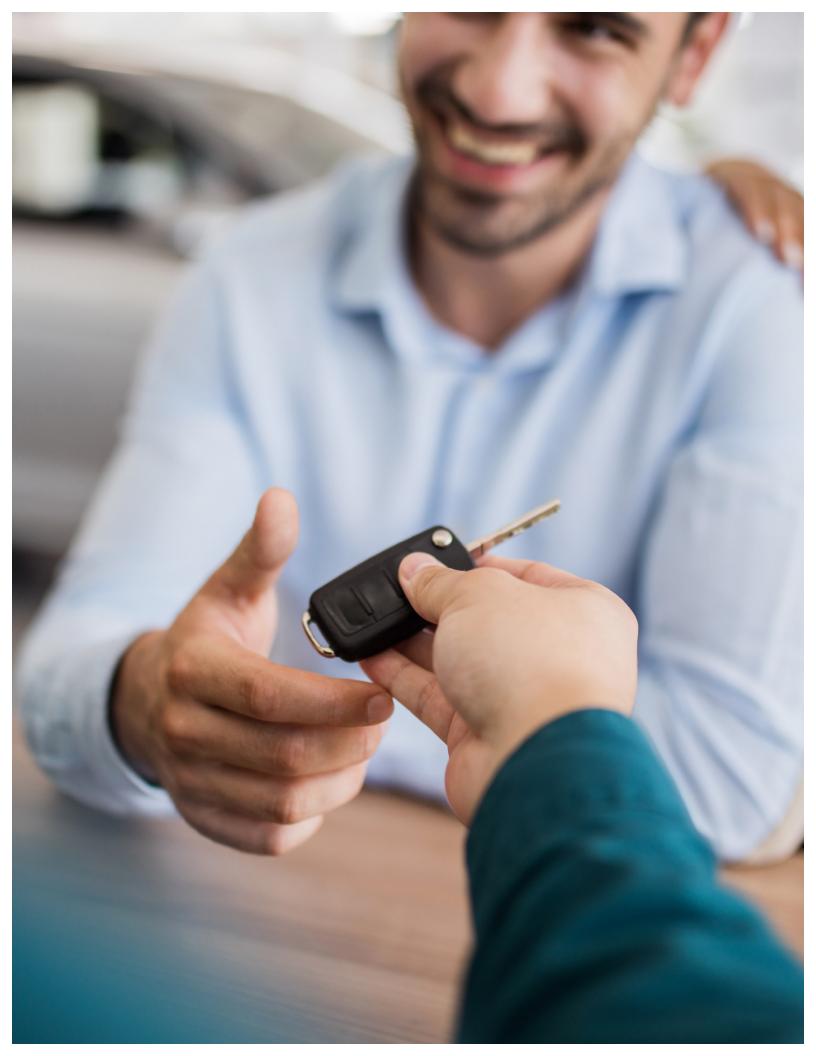


Las Normas de Conducta Empresarial de Hertz no prohíben, limitan o contradicen los derechos legales de los empleados, incluyendo el derecho de iniciar o participar en investigaciones gubernamentales. Los empleados pueden iniciar una investigación o realizar denuncias o declaraciones protegidos bajo la ley federal sin notificar a Hertz ni recibir la autorización de la compañía.

ÍNDICE

IN	I RODUCCION	6
	Acerca de Nuestro Code	7
	Nuestro Code se Aplica en Todo el Mundo	
[Expectativas Adicionales de Nuestros Gerentes	8
(Cómo Pedir Ayudar y Comunicar Preocupaciones	8
1	Nuestro Compromiso de No Represalias	10
I	Investigaciones y Sanciones	10
FO	MENTAR NUESTRA RELACIÓN CON LOS DEMÁS	11
[El Respeto a los Demás en el Lugar de Trabajo	12
(Garantizar la Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo	14
(Cumplir con las Condiciones de Trabajo Justas	15
F	Proteger la Información Personal de los Empleados	15
	MENTAR NUESTRA RELACIÓN CON ESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES	16
(Ofrecer una Atención al Cliente Incomparable	17
-	Tratar a los Demás de Forma Justa	18
F	Proteger la Información de Terceros	19
-	Trabajar con el Gobierno	20
FOMENTAR NUESTRA RELACIÓN CON NUESTROS INVERSORES		21
[Evitar los Conflictos de Intereses	22
F	Proteger los Activos Empresariales	27
[Exactitud de los Libros de Contabilidad y Registros	29
[Evitar el Tráfico de Información Privilegiada	30
	MENTAR NUESTRA RELACIÓN CON ESTRAS COMUNIDADES	31
	Competir con Integridad	
[Evitar los Sobornos y la Corrupción	33
(Observar las Leyes de Comercio Internacional	35
I	Involucración y Retribución	36
ŀ	Hablar Acerca de Nuestra Compañía	36
(Cuidado del Medio Ambiente	37
(Contra el Blanqueo de dinero	37
ÍNE	DICE DE TELÉFONOS DE LA LÍNEA DIRECTA	38





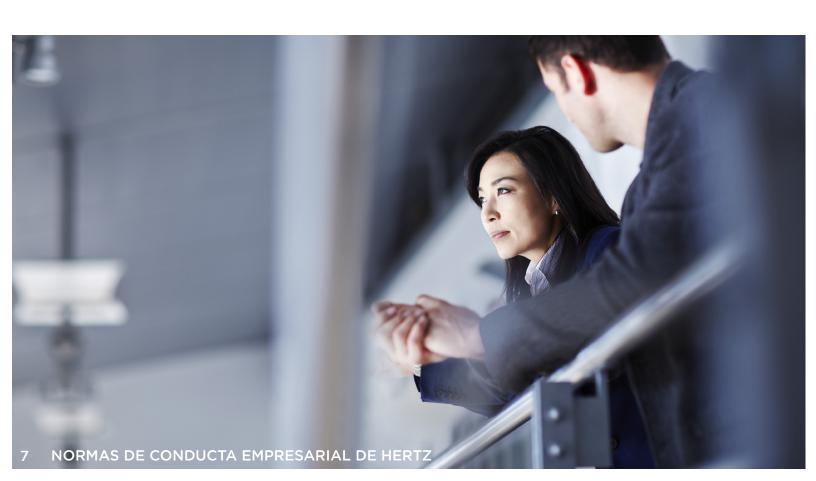


ACERCA DE NUESTO CODE

En The Hertz Corporation ("Hertz" o "nuestra compañía"), actuar de manera ética forma parte de nuestro ADN, es quiénes somos y es lo que nuestros clientes esperan de nosotros en todo momento. Es importante, que para tomar buenas decisiones podamos seguir una orientación cuando no sepamos bien el modo correcto de actuar. Nuestras Normas de Conducta Empresarial (también conocidas por su nombre en inglés "Code") sirven como guía, nos ayudan a comprender los riesgos comunes a los que se enfrenta nuestra compañía y cómo debemos responder ante ellos.

Nuestro Code se aplica a todos nosotros: empleados, ejecutivos y directores. Mediante el cumplimiento de sus principios, podemos respetar los compromisos adquiridos con las partes interesadas de nuestra compañía, incluyendo nosotros mismos, nuestros clientes, inversores, socios comerciales y comunidades en las que operamos.

Sin embargo, la obligación de seguir nuestro Code no termina ahí. Esperamos que los terceros con los que trabajamos, incluyendo nuestros proveedores, agentes, socios comerciales, contratistas y licenciatarios o franquiciados sigan unos principios similares. Esto ayuda a asegurar el éxito duradero, excelencia e integridad de Hertz.



NUESTRO CODE SE APLICA EN TODO EL MUNDO

Hertz trabaja en todo el mundo, igual que nuestro compromiso de actuar de forma ética y justa. Con independencia del lugar en el que operemos, debemos respetar no sólo los principios de nuestro Code, sino también todas las políticas y procedimientos de la compañía y las leyes y regulaciones aplicables a nuestro trabajo. En los casos en los que las leyes, regulaciones o prácticas sean menos restrictivas que nuestro Code, seguiremos la orientación de nuestro Code.

EXPECTATIVAS ADICIONALES DE NUESTROS GERENTES

Si bien nuestro Code se aplica a cada uno de nosotros independientemente del trabajo que realicemos para Hertz, los gerentes tienen la obligación adicional de demostrar los valores de nuestra compañía y mantener nuestro compromiso con la ética. Los gerentes actúan como líderes en nuestra compañía. En consecuencia, se espera que sean ejemplos a imitar de conducta ética e integridad. Esto significa que los gerentes deben:

- Ayudar a mantener una cultura ética y fomentar un ambiente de trabajo positivo y de puertas abiertas
- Animar a los empleados a realizar preguntas y manifestar sus preocupaciones cuando algo no parece correcto
- · Dirigir las denuncias y preguntas adecuadamente, intensificándolas según sea necesario
- Realizar una capacitación en el Code y nuestras políticas, según sea necesario
- Mantenerse alerta para posibles conductas impropias

Si usted es un gerente y necesita ayuda para manejar una pregunta o preocupación sobre ética o cumplimiento, puede solicitar asesoría de cualquiera de los recursos indicados en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones.

CÓMO PEDIR AYUDAR Y COMUNICAR PREOCUPACIONES

Al realizar preguntas o comunicar preocupaciones, está ayudando a Hertz a mantener una cultura ética sólida y asegurar el éxito empresarial de nuestra compañía. Aunque existen muchos recursos que puede contactar si tiene preguntas, el mejor lugar para empezar si se siente cómodo haciéndolo es hablar con su gerente o con otro gerente de confianza. De lo contrario, puede contactar con:

- El Equipo de Cumplimiento en Estero
- · El Departamento Jurídico en Estero o Uxbridge
- · Un socio comercial de recursos humanos
- · Un Embajador de Cumplimiento
- Nuestra Línea Directa de Cumplimiento

Nuestra Línea Directa de Cumplimiento es un servicio de terceros disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Para encontrar el número de teléfono de la Línea Directa de Cumplimiento para su país, consulte el Índice de teléfonos de la Línea Directa al final del Code o visite el sitio Web de Cumplimiento en la Intranet de Hertz. Si trabaja en los Estados Unidos o en sus territorios, también puede realizar la denuncia en línea visitando el sitio de denuncias de EthicsPoint. En los casos permitidos por las leyes locales, puede realizar la denuncia de forma anónima, pero tenga presente que la compañía podrá investigar mejor su preocupación si revela su identidad.

NUESTRO PROGRAMA DE EMBAJADOR DE CUMPLIMIENTO

Nuestra compañía se esfuerza por crear un ambiente en el que todos se sientan cómodos haciéndose oír, especialmente en lo relativo al cumplimiento y preocupaciones éticas en el lugar de trabajo. Hertz ha desarrollado el Programa de Embajador de Cumplimiento para mantener una cultura de apertura e integridad. Los Embajadores de Cumplimiento proporcionan una vía adicional de comunicación para preguntas y preocupaciones, y ayudan a los empleados a incorporar mejor las prácticas de cumplimiento en las actividades comerciales de Hertz.

Se espera que los Embajadores de Cumplimiento de Hertz promuevan una cultura de integridad basada en valores y animen a sus compañeros de trabajo para informar y hablar sobre dilemas éticos, incluyendo cualquier conducta que parezca incoherente con las políticas, prácticas, valores y normas de Hertz sin temor a sufrir represalias. Los Embajadores de Cumplimiento proporcionarán orientación para resolver conflictos o remitir a los empleados a los recursos adecuados.

El Programa de Embajador de Cumplimiento está diseñado para complementar los canales más formales de resolución de problemas de cumplimiento, no para reemplazarlos. Si no se siente cómodo hablando con un Embajador de Cumplimiento, o si siente que necesita una orientación más específica, siempre puede contactar con otro recurso.



NUESTRO COMPROMISO DE NO REPRESALIAS

Con independencia del recurso que contacte, Hertz se toma en serio todas las denuncias y no tolera las represalias por realizar denuncias en buena fe o participar en una investigación. La realización de una denuncia de buena fe significa proporcionar toda la información que posee sobre la situación y que crea que la denuncia es verdad, incluso si más adelante resulta que estaba equivocado.

Si usted (u otro empleado) cree que ha sido víctima de represalias por realizar una denuncia de buena fe, denuncie el incidente de inmediato a cualquiera de los recursos indicados en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones. Cualquier persona que participe en represalias basadas en una denuncia de buena fe será sujeta a medidas disciplinarias, que podrán incluir hasta el despido.

Para obtener más información, consulte Política de protección al denunciante LEGL-8.1 y Empleo e igualdad de oportunidades HR-11.1.

INVESTIGACIONES Y SANCIONES

Como parte de nuestro compromiso de actuar de forma honesta, ética y justa, Hertz tiene el compromiso de investigar todas las denuncias de conductas impropias. Cuando una investigación revele que se ha producido una violación de nuestro Code, las personas implicadas serán sujeto a sanciones, incluyendo hasta el despido. En Hertz, tenemos tolerancia cero para los actos de conductas impropias, y cualquiera que viole nuestro Code puede ser sujeto a medidas legales, en función de la situación.

demasiado en serio. A Ahmed le sorprendió esto. ¿Qué debe

sobre el comportamiento de Samir con uno de toma en serio todas las denuncias de represalias. Podemos sentirnos cómodos al denunciar una nuestro Code, política empresarial o la ley.





EL RESPETO A LOS DEMÁS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nuestra compañía está cimentada en el respeto, donde valoramos las contribuciones de los demás y colaboramos en una cultura de apertura y confianza. Para mantener estos cimientos, todos tenemos la obligación de tratarnos respetuosamente en el lugar de trabajo. Dado que los empleados de Hertz vienen de diferentes orígenes, lo que nos proporciona una ventaja competitiva, debemos respetar el origen, perspectivas y experiencias de los demás. Esto significa mantener un lugar de trabajo inclusivo y libre de discriminación y acoso ilegales.

La **discriminación** se produce cuando las decisiones laborales están basadas en características protegidas en lugar de las necesidades empresariales, requisitos laborales y calificaciones individuales.

ESTOS FACTORES PUEDEN INCLUIR:

- Etnia
- Color
- Religión
- Nacionalidad
- · Sexo (incluyendo el embarazo)
- Edad
- Discapacidad
- Información médica
- · Orientación sexual
- Identidad de género
- Información genética
- · Estado civil o condición de pareja de hecho
- · Condición de veterano o militar
- · Cualquier característica protegida por las leyes o regulaciones en los lugares donde operamos



En Hertz, se juzga a todos por nuestras capacidades y calificaciones, nunca por nuestro origen o características personales. Esto nos ayuda a construir un lugar de trabajo en el que se valoran por igual las contribuciones y experiencia de todos.

Del mismo modo que la discriminación, el acoso y la intimidación tampoco tienen sitio en nuestro ambiente de trabajo. En Hertz, el acoso se define como un comportamiento de carácter sexual o basado en una característica protegida que cumple uno o más de estos criterios:

- Sirve de base para una decisión laboral
- La conducta impropia debe ser tolerada como un término o condición de trabajo
- Interfiere injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado
- El comportamiento crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo

El acoso puede ser en forma de palabras o actos físicos, pero también puede incluir material escrito, imágenes y objetos. Entre los ejemplos comunes de acoso se encuentran las propuestas y comentarios sexuales no deseados, amenazas de violencia y chistes u observaciones ofensivas. La intimidación es un comportamiento intimidatorio repetido, como humillar, insultar, intimidar o aislar a otras personas. El acoso y la intimidación, con independencia de la forma que adopten, menosprecian nuestra cultura de apertura y confianza y nuestra compañía no los tolerará.

Tanto la discriminación como el acoso y la intimidación son problemas graves y pueden tener un impacto negativo en nuestro ambiente de trabajo. Si observa o tiene conocimiento sobre este tipo de comportamiento, comuníqueselo de inmediato a cualquiera de los recursos indicados en el apartado Pedir ayudar y comunicar preocupaciones. Usted no sufrirá represalias por realizar una denuncia de buena fe.

Para obtener más información, consulte *Empleo e igualdad de oportunidades HR-11.1*, y *HR-47.1 Acoso sexual, Acoso*, Discriminación, y "bulling".

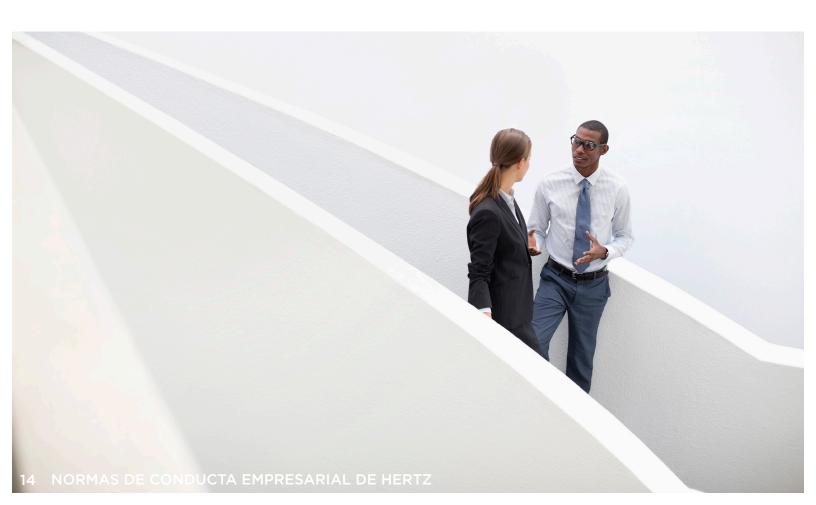
Claudia debe hablar sobre este problema con su

GARANTIZAR LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Con el fin de alcanzar todo nuestro potencial y producir excelentes resultados, debemos tener un ambiente de trabajo seguro. Este significa que debemos observar todas las leyes, regulaciones aplicables, así como las políticas y procedimientos de la compañía relacionados con la seguridad laboral cuando estamos desempeñando nuestras tareas para Hertz. Debemos denunciar las condiciones inseguras de inmediato, para que puedan ser corregidas puntualmente. Los actos de violencia, amenazas o juegos violentos no son aceptables en el lugar de trabajo, así que debe hablar con su gerente o Recursos Humanos si observa este tipo de comportamiento. Si la situación implica una amenaza inminente para un empleado o visitante, póngase en contacto primero con las autoridades locales y, a continuación, con la oficina de seguridad de su ubicación (si procede) y su gerente.

Trabajar bajo los efectos de las drogas o el alcohol también podría hacer que nuestro lugar de trabajo sea peligroso para nosotros mismos y los demás y puede impedir que realicemos nuestro trabajo lo mejor posible. Por este motivo, nuestra compañía tiene una política de tolerancia cero en lo referente a poseer, distribuir o realizar actividades comerciales o conducir vehículos de la compañía bajo los efectos de las drogas o el alcohol. Eso incluye sustancias prohibidas, así como medicamentos con receta que podrían afectar nuestra capacidad de trabajar de forma segura. Si le preocupa cómo un medicamente con receta podría afectar su desempeño laboral, hable con su gerente.

Para obtener información adicional sobre seguridad laboral, consulte <u>Programa de seguridad de Hertz SAFE-1.1</u>, Seguridad ocupaciones y requisitos de la ley RAC-5.1 y Violaciones de la seguridad SCTY-2.2 o hable con su gerente.



CUMPLIR CON LAS CONICIONES DE TRABAJO JUSTAS

No importa cuál sea nuestro trabajo en Hertz, todos merecemos condiciones laborales justas. Si sus obligaciones laborales afectan las prácticas de empleo de otros empleados, asegúrese que sus acciones están en línea con todas las leyes laborales aplicables. Todos los empleados de Hertz deben recibir una compensación justa por su trabajo, con salarios que cumplen o exceden los requisitos locales. Para mantener la cultura de integridad de nuestra compañía, tenemos la obligación de estar pendientes de cualquier señal de trabajo forzado u obligado, ya que este tipo de actividad no tiene en absoluto cabida en Hertz.

Puede obtener información adicional en HR-15.1 LEY DE NORMAS LABORALES JUSTAS de 1938 (Ley de salarios y horas).

PROTEGER LA INFORMACIÓN PERSONAL DE LOS **EMPLEADOS**

Para muchos de nosotros, nuestras obligaciones laborales nos proporcionan acceso a la información personal de nuestros compañeros de trabajo. Esto puede incluir fechas de nacimiento, información médica, números de identificación nacional y direcciones. Debemos salvaguardar siempre esta información, utilizarla únicamente para fines comerciales legítimos. En ningún caso podemos revelar este tipo de información a nadie que no esté autorizado a recibirla ni utilizar información personal de los empleados para nuestro propio beneficio. Hacer esto sería un abuso de la confianza que nos tenemos, y violaría nuestro compromiso con la ética, integridad y respeto.

Si usted tiene acceso a la información personal de los empleados, asegúrese se observar todas las leyes, regulaciones y políticas empresariales aplicables al manejarla. Si tiene preguntas sobre el modo correcto de utilizar la información personal de los empleados, póngase en contacto con un recurso identificado en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones de este Code. También puede obtener información adicional en Adquisición y divulgación de información empresarial LEGL-5.1 y Archivos de Personal HR-14.1.

Ashley, su amiga que trabaja en otro departamento,



OFRECER UNA ATENCIÓN AL CLIENTE INCOMPARABLE

En Hertz, nos esforzamos en proporcionar a nuestros clientes los mejores productos y servicios posibles. Para lograr esto, debemos tener presente el mejor interés de los clientes. Esto significa que debemos tratar a nuestros clientes del mismo modo que queremos ser tratados, profesionalmente y con respeto. Cuando un cliente plantea un problema, necesitamos responder de inmediato y con cortesía, trabajar para resolver el problema rápidamente o remitirlo a la persona correcta en nuestra compañía.

Asimismo, la seguridad de nuestros clientes es una preocupación primordial. Para mantener a nuestros clientes seguros, debemos cumplir todas las retiradas del fabricante y calendarios de mantenimiento regular relacionados con nuestros vehículos. Esto significa llevar a cabo las reparaciones necesarias según los requisitos de la retirada y documentarlas adecuadamente. Los vehículos sujetos a retiradas no pueden ser vendidos ni alguilados a menos que el problema que provocó la retirada ha sido abordado. Contacte con su gerente si le preocupa la seguridad de nuestros vehículos y el equipo de alguiler o la calidad de nuestros servicios.

Del mismo modo que esperamos que todos cumplan estas normas de seguridad, esperamos lo mismo de nuestros proveedores. Si su trabajo implica supervisar a un proveedor, tiene la obligación de asegurarse que cumplen nuestro compromiso de atención al cliente y seguridad. Si le preocupa un proveedor, hable con un gerente o con otro de los recursos indicados en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones.

Para obtener más información, consulte Cumplimiento con las retiradas del fabricante SAFE-8.1, Gestión de reclamaciones de los clientes CUST-1.1, Relaciones con los clientes (EMEA) RAC-26.1, Atención al cliente (APAC) RAC-20.1, y Contactos con los clientes entre OKC y las oficinas extranjeras de Hertz CUST-3.1, y Servicio al Cliente RAC-21.1

TRATAR A LOS DEMÁS DE FORMA JUSTA

Ser un buen ciudadano corporativo significa que tratamos a nuestros clientes, competidores y socios comerciales de forma justa, ética y honesta. Debemos representar nuestros productos y servicios con exactitud. Nunca hacemos afirmaciones fraudulentas sobre los precios, disponibilidad o cualquier otro aspecto de nuestro negocio. Esto significa que nuestros materiales de marketing y ventas deben ser precisos y claros y, que, además, deben cumplir todos requisitos normativos relacionados con la compañía. A la hora de diferenciar nuestros productos y servicios con los de nuestros competidores, debemos hacerlo de forma justa, evitando realizar afirmaciones denigrantes o falsas o tergiversaciones.

En el caso de que nuestras obligaciones laborales incluyan la recopilación de información sobre nuestros competidores, debemos tener cuidado de utilizar sólo medios legales y honestos. No es correcto ocultar su identidad como empleado de Hertz para recopilar información competitiva. Del mismo modo, no debe forzar u obligar a nadie a revelar información competitiva. Esto incluye nuevos empleados de Hertz que hayan trabajado alguna vez para un competidor. No se les puede presionar para que revelen información confidencial sobre su empleador anterior. Si usted cree que se ha revelado inadvertidamente información sobre un competidor o se ha obtenido incorrectamente, póngase en contacto con el Director de Cumplimiento o el Departamento Jurídico en Estero o Uxbridge.

Puede obtener información adicional sobre este tema en <u>Revisión y aprobación de publicidad y actividades promocionales LEGL-11.1</u> y <u>Procedimiento de obtención y revelación de información empresarial LEGL-5.1</u>.



PROTEGER LA INFORMACIÓN DE TERCEROS

En el transcurso de nuestro trabajo con Hertz, es posible que tengamos acceso a información facilitada por terceros, como un cliente o socio comercial. Tenemos la obligación de salvaguardar esta información tal como haríamos con la de la compañía. Debemos proteger la información personal que nuestros clientes nos facilitan y utilizarla correctamente para los fines para los que fue facilitada. No debemos compartir esta información con nadie que no esté autorizado a recibirla o que tenga un motivo comercial para conocerla.

Asimismo, debemos proteger la información facilitada por un socio comercial y utilizarla adecuadamente. Este compromiso de proteger la información de terceros se extiende a la propiedad intelectual de terceros, incluyendo software, inventos y marcas registradas. Utilice esta información dentro de lo permitido y en línea con el acuerdo contractual de terceros que esté en vigor. Si no sabe bien cómo manejar la información de terceros, hable con su gerente o con otro recurso.

Para obtener más información, consulte <u>Política de privacidad LEGL-18.1</u>, <u>Protección de activos e información confidencial SCTY-3.1</u> y <u>Obtención y</u> revelación de información empresarial LEGL-5.1

TRABAJAR CON EL **GOBIERNO**

Parte del negocio de Hertz incluye relaciones con clientes gubernamentales. En el caso de que nuestro trabajo implique contratos gubernamentales, debemos asegurarnos que observamos todas las disposiciones contractuales y todas las normas y regulaciones aplicables. Debemos presentar reclamos de pago correctos y verdaderos. Asimismo, debemos asegurarnos de denunciar inmediatamente cualquier presunto fraude o incumplimiento contractual. Todas las comunicaciones con los clientes gubernamentales siempre deben contener información completa, objetiva y exacta. Además, nuestros registros de transacciones relacionados a los contratos contractuales deben ser detallados y exactos, y debemos conservar estos registros de conformidad con nuestro programa de conservación de registros.

Se puede obtener más información en Política de Custodia de Datos de Hertz LEGL-3.1.



EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES

Para los valores de nuestra compañía es fundamental actuar con integridad, la cual debemos practicar todos los días. Actuamos con integridad cuando lo primero que tenemos en cuenta son los mejores intereses de la compañía. Esto incluye evitar las situaciones que podrían ocasionar un conflicto de intereses, o incluso percepción de uno. Un conflicto de intereses es una situación en la que nuestros intereses personales pueden obstaculizar nuestra capacidad de tomar decisiones objetivas en nombre de Hertz. Si bien resulta imposible describir todas las situaciones que podrían ocasionar un conflicto de intereses, se indican más adelante algunas de las situaciones más comunes.

Si cree que puede estar implicado en un conflicto de intereses, o incluso en una situación que podría parecer un conflicto, póngase en contacto de inmediato con nuestro Departamento Jurídico.

REGALOS DE EMPRESA

El intercambio de regalos modestos nos ayuda a establecer relaciones comerciales sólidas con nuestros clientes y otros socios comerciales. Sin embargo, los regalos lujosos o frecuentes pueden ocasionar conflictos de intereses reales o aparentes. Nuestra compañía define los regalos como una cosa ofrecida o intercambiada entre un empleado, ejecutivo o director de Hertz (así como sus cónyuges, padres e hijos) y un proveedor, que incluye socios comerciales o personas que buscan establecer relaciones comerciales con Hertz. Ejemplos típicos de regalos:

- Comidas
- Bebidas
- Ocio
- Actividades recreativas (como el uso de una embarcación, campo de golf o propiedad para vacaciones)
- Transporte
- Descuentos
- Artículos promocionales
- Equipo
- Cualquier otro artículo de valor

Recuerde, al dar o recibir regalos, que no es aceptable ofrecer o aceptar efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo) o regalos ilegales u ofensivos. Al dar o recibir regalos de empresa tenga presentes las siguientes pautas:

- Asegúrese que el regalo es para un propósito comercial legítimo
- · No ofrezca ni acepte un regalo con un valor superior a los USD 75 (o su equivalente) sin la autorización previa por escrito de nuestro Director de Cumplimiento, Director Jurídico o un miembro del Equipo de Cumplimiento dentro del Departamento Jurídico.
- Asegúrese que el regalo está permitido bajo las políticas de la organización del destinatario

Además, debemos rellenar y enviar un Formulario de Regalo (disponible en la Intranet de Hertz) al recibir el regalo de un proveedor o posible proveedor con un valor superior a USD 75 (o su equivalente).

Es importante recordar que los regalos de empresa son un modo de establecer relaciones con las personas con las que trabajamos, no un modo de conseguir acuerdos comerciales. Si cree que ha recibido un regalo con el entendimiento de que proporcionará algo a cambio, no lo acepte, ya que podría considerarse como un soborno. En cambio, denuncie la situación al Director de Cumplimiento, el Director Jurídico o a un miembro del Equipo de Cumplimiento dentro del Departamento Jurídico. Se puede obtener más información acerca de los sobornos en Evitar los sobornos y la corrupción.

Es común aceptar una invitación a una comida o un evento de ocio con un proveedor o posible proveedor en el transcurso de la actividad comercial, pero debemos asegurarnos que estas gentilezas comerciales siempre sean modestas y apropiadas. Si le invitan a una comida o a un evento de ocio, informe a su gerente antes de asistir. Para evitar la apariencia de una conducta impropia, debemos pagar nuestra parte de cualquier comida de negocios si nuestra parte excede los USD 75. Asimismo, debemos solicitar la autorización previa antes de asistir a cualquier evento de ocio valorado en más de USD 75.

Cuando trabajemos con funcionarios gubernamentales en nombre de Hertz, debemos observar unas normas más restrictivas relacionadas con las gentilezas comerciales. Solicite orientación antes de ofrecer un regalo a un funcionario gubernamental, incluso si sólo tiene un valor nominal. Para obtener más información acerca de cómo interactuar con los funcionarios gubernamentales, consulte los apartados Evitar los sobornos y la corrupción y Trabajar con el gobierno de nuestro Code, así como nuestra Política sobre regalos LEGL-10.2 y Política contra los sobornos de Hertz LEGL-7.2.

Para obtener más información acerca de los regalos y ocio de empresa, consulte LEGL-10.2 Política sobre regalos, RAC-47.1 Fondos en efectivo de los gerentes y PROC-2.1 Reembolso de gastos de negocio, viajes y entretenimiento. También puede hablar con cualquiera de los recursos indicados en este apartado.

EMPLEO EXTERNO

Como empleados de Hertz, nuestro compromiso de excelencia y responsabilidad significa que nuestra primera y principal obligación profesional debe ser siempre para nuestra Compañía. Podemos tener un empleo externo que no interfiera con

Antón es un Representante de Ventas Territoriales para Hertz, y su contacto en un cliente importante le ha enviado una canasta navideña por un valor superior a los USD 75. ¿Lo puede aceptar?

nuestras obligaciones para Hertz, siempre que no trabajemos para un proveedor, socio comercial o la competencia. No obstante, no debemos utilizar el tiempo ni los recursos de Hertz para llevar a cabo el trabajo externo. Si tiene preguntas sobre si su empleo externo plantea un conflicto de intereses, póngase en contacto de inmediato con Recursos Humanos para obtener orientación.

Para obtener información adicional, consulte <u>Servicios de consultoría PROC-4.1</u> y <u>Empleados ocupando cargos como</u> asesores o consultores para el gobierno federal LEGL-21.1. Si tiene alguna duda también puede hablar con su gerente.

TRABAJAR CON PARIENTES

Los conflictos de intereses también pueden surgir cuando los parientes trabajan juntos. Nuestra compañía define a los parientes como cualquier persona emparentada con nosotros por sangre o matrimonio,

COMO:

- · Cónyuges y parejas de hecho
- Progenitores
- Hijos/as o hijastros/as
- Hermanos/as y parientes políticos similares
- Tías y tíos
- Sobrinas y sobrinos
- Cualquiera con un vínculo personal estrecho, incluso si no comparten el mismo domicilio

En general, está bien que los parientes trabajen para Hertz, siempre y cuando no se supervisen mutuamente ni influyan en el proceso de contratación del otro. Sin embargo, algunas situaciones pueden conducir a un conflicto de intereses real o potencial. En consecuencia, no pueden trabajar parientes para Hertz si:

- El parentesco afectaría el criterio comercial de cualquiera de las personas o pondría en peligro la confidencialidad de la información de la compañía
- Un pariente podría afectar el desempeño o ambiente laboral de la otra persona, o el desempeño o el ambiente del compañero de trabajo de un pariente

Si cree que está experimentando una situación de conflicto de intereses, revele la situación a una de las personas identificadas en el a partado *Pedir ayuda y comunicar preocupaciones* de este Code. El equipo de dirección superior de nuestra compañía debe observar normas más estrictas sobre el trabajo con parientes. Estas pautas están descritas en *Contratación de parientes HR-7.1*.

Cuando nosotros o nuestros parientes tienen un interés financiero importante en una compañía que trabaja con Hertz (o tiene la intención de trabajar con Hertz), puede crear un conflicto de intereses. Nos podemos encontrar en posición de influir en las decisiones comerciales de una compañía para beneficio de la otra. En consecuencia, no debemos participar en ninguna

REGUNTA

Miguel es un gerente de sucursal en una oficina de Hertz con mucha actividad. Él piensa que su sobrina, Alejandra, podría ser una gran incorporación para su incorporación como Representante de Atención al Cliente. Está seguro que no le mostrará ningún tipo de favoritismo, incluso a pesar de ser parientes. ¿Puede contratar a Alejandra?

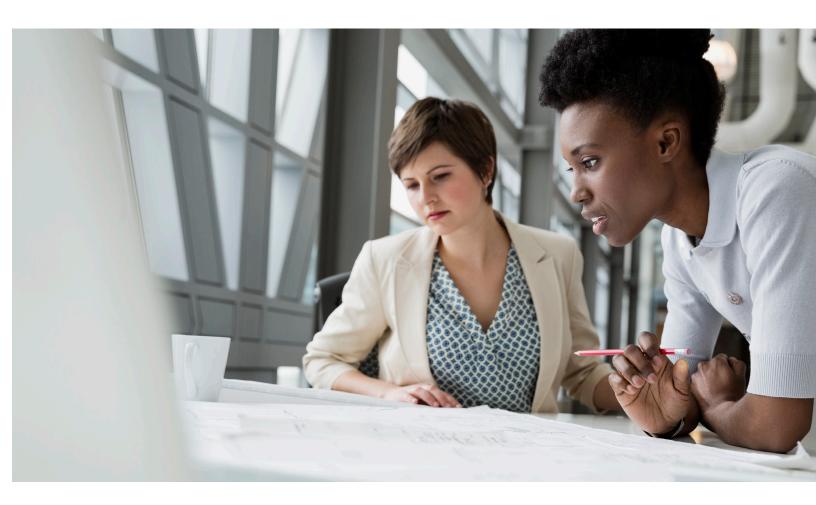
RESPUESTA

No. En Hertz, nunca podemos supervisar parientes ni amigos. Incluso si Miguel piensa que sería capaz de tratar a Alejandra como cualquier otro empleado, su parentesco podría crear la apariencia de favoritismo, que podría ser perjudicial al lugar de trabajo. Para poder evitar cualquier posible conflicto de intereses, debemos evitar este tipo de situación.

INTERESES FINANCIEROS EXTERNOS

decisión empresarial relacionada con una compañía en la que nosotros o nuestros parientes tienen un interés financiero importante. En general, debemos evitar invertir en las compañías con las que trabaja Hertz. Si usted o un pariente tienen un interés financiero que podría crear conflictos, notifíquelo por escrito de inmediato a su gerente y al Departamento Jurídico. Si tiene preguntas hable con el Departamento Jurídico.

Como empleados de Hertz, tenemos la obligación de anteponer los intereses de la compañía a los nuestros para asegurar que seguimos logrando resultados sobresalientes. En el curso de nuestro trabajo para Hertz, podemos tener conocimiento de una oportunidad de negocio que nos interese personalmente. Sin embargo, no podemos aprovecharnos de la oportunidad





OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

hasta que Hertz la haya evaluado y decidido no procurarla. Si tiene preguntas, póngase en contacto con uno de los recursos indicados en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones de este Code.

PROTEGER

LOS ACTIVOS EMPRESARIALES

Todos los días, utilizamos una variedad de activos empresariales para realizar nuestras obligaciones laborales y ayudar a Hertz a seguir siendo líder en el sector. Estos activos pueden variar en función al trabajo que realizamos, pero por lo general incluye las instalaciones, equipos, vehículos, suministros y fondos de la compañía. Debemos salvaguardar estos bienes y utilizarla únicamente para el propósito para el que ha sido proporcionado. Tenemos la obligación de hacer nuestra parte para proteger los bienes de la compañía contra robos, daños, mal uso o pérdidas.

Su automóvil lleva unos cuantos días en el mecánico

utilizar los activos empresariales sólo para los propósitos autorizados, nunca para beneficio propio. Si alguna vez Hertz, consulte con su gerente antes de actuar.

Muchos de nosotros también utilizamos los sistemas informáticos de Hertz para llevar a cabo nuestro trabajo. Esto incluye normalmente hardware y software informático, recursos de información electrónicos y sistemas de red relacionados. Debemos utilizar estos activos sensatamente y observar todas las pautas relacionadas con los protocolos de seguridad de red. Esto incluye la seguridad de contraseña adecuada y comprender cómo reconocer el phishing y otros ataques maliciosos en nuestra red. En general, debemos utilizar los sistemas informáticos de la compañía sólo para propósitos empresariales. El uso personal limitado de estos sistemas está permitido, siempre y cuando el uso sea ético y esté en línea con las políticas de nuestra compañía. Sin embargo, debemos recordar siempre que los mensajes de voz, correos electrónicos y archivos almacenados o transmitidos mediante nuestros sistemas informáticos pertenecen a Hertz. Nuestra compañía se reserva el derecho de monitorear, acceder y revelar la información dentro de estos sistemas, de conformidad con las leyes locales. Por lo tanto, no debe tener una expectativa de privacidad al utilizarlos.

Se puede obtener información adicional en Uso Admisible IT-4.1 y Obtención y revelación de información empresarial LEGL-5.1.

son otros empleados de Hertz, así que no habrá

pensar en una forma más segura de guardar sus contraseñas.

INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Uno de los bienes más valiosos de nuestra compañía es su información, que no suele estar disponible para el público. A esto se le conoce como Información empresarial en Hertz e incluye la información confidencial y propietaria, así como los inventos, como las creaciones, inventos, ideas, diseños, materiales sujetos a derechos de autor, marcas registradas y otras tecnologías y derechos (y cualquier mejora o modificación relacionada), esté o no sujeto a protección mediante patente o derechos de autor. Esta información nos diferencia de nuestros competidores, y es clave para el éxito de nuestra compañía. Como tal, se espera que tengamos cuidado al manejar la información empresarial. No la revele a no empleados ni a organizaciones externos a menos que haya un acuerdo de confidencialidad en vigor o el destinatario esté obligado a mantener la información confidencial. Nunca utilice la información empresarial para beneficio propio. Incluso cuando haya terminado su empleo con Hertz, debe mantener esta información confidencial.

Puede obtener información adicional en <u>Obtención y revelación de información empresarial LEGL-5.1</u>, <u>Violaciones de la seguridad SCTY-2.2 y Protección de activos y materiales con idenciales SCTY-3.1</u>.

REDES SOCIALES

Asimismo, debemos proteger toda la información empresarial y evitar revelar detalles sobre nuestro trabajo y compañía en publicaciones en las redes sociales u otra actividad en línea. Aunque Hertz no limita nuestro uso personal de las redes sociales, es importante que utilicemos nuestro mejor criterio mientras estamos en línea. Al publicar opiniones personales en línea, asegúrese de afirmar que usted no representa nuestra compañía. Para evitar confusiones, sólo las personas autorizadas pueden hablar en nombre de nuestra compañía a través de los canales de las redes sociales.

Se puede obtener información adicional en <u>Política sobre redes sociales MKT-1.1</u>, <u>Uso Admisible IT-4.1</u> y <u>Obtención y revelación de información empresarial LEGL-5.1</u>. También puede hablar con su gerente con preguntas y dudas.



EXACTITUD DE LOS LIBROS DE CONTABILIDAD Y **RFGISTROS**

No importa el trabajo que realicemos para Hertz, todos creamos registros corporativos relacionados con nuestro trabajo. Estos registros incluyen informes de gastos, registros de tiempo y libros de contabilidad. Muchas veces, la información de estos registros se utiliza para crear revelaciones financiares de nuestra compañía. Dado que nuestra compañía y nuestros inversores confían en nuestros registros para tomar buenas decisiones financieras, debemos estar seguros que los registros que creamos son completos, precisos y veraces.

Aquellos de nosotros que trabajamos en las declaraciones financieras de Hertz tenemos obligaciones especiales. Debemos asegurarnos que las declaraciones de nuestra compañía son completas, justas, actuales y comprensibles. Al crear las declaraciones financieras de nuestra compañía, debemos observar siempre todas las políticas y procedimientos relacionados, así como todos los principios contables generalmente aceptados relacionados.

Del mismo modo que tenemos que ser honestos al crear los registros de la compañía, también debemos asegurarnos de observar las políticas y procedimientos de nuestra compañía a la hora de conservar estos registros. Asegúrese de conservar los registros durante el período de tiempo indicado en nuestro Programa de conservación y administración de registros, asimismo, de destruir o eliminarlos correctamente cuando el período de tiempo haya terminado.

A veces, puede recibir un aviso de retención judicial, notificándole que algunos de sus registros son relevantes para una investigación, auditoría o litigio. Siembre debe observar la orientación contenida en el aviso, no destruya, oculte o encubra los registros que sean objeto de la retención. Si alguien fuera de Hertz le envía una solicitud para acceder a los registros, póngase en contacto con el Departamento Jurídico en Estero o Uxbridge antes de responder.

Para obtener información adicional sobre la administración de los registros, hable con su gerente o un miembro del Departamento Jurídico. También puede consultar Proceso de certificación de informes financieros externos ACCT-38.1, y Política de Custodia de Datos de Hertz LEGL-3.1.

reserva más pequeña en los estados. ¿Lo puede

artículo en los libros contables de Hertz, hable con

EVITAR EL TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Durante el curso de nuestro trabajo con Hertz, podemos tener conocimiento de información material no pública (o privilegiada) sobre nuestra compañía u otra compañía. La información se considera material si un inversor razonable la consideraría importante para decidir comprar, vender o conservar las acciones de una compañía. Esta información puede ser positiva o negativa, y normalmente incluye:

- Resultados, previsiones y planes financieros
- Cambios importantes de personal o administración
- Juicios, disputas o investigaciones gubernamentales importantes
- Nuevos productos, servicios o procesos
- Posibles adquisiciones, disposiciones, empresas conjuntas y otras transacciones importantes
- La adquisición o pérdida de un cliente o proveedor importante

Por lo general, la información se considera no pública hasta que se revela públicamente y transcurre una cantidad de tiempo suficiente para ser absorbida por el mercado, típicamente dos días hábiles completos.

Tanto nuestras políticas como la ley nos prohíben comerciar con las acciones de una compañía mientras estemos en posesión de información privilegiada sobre esa compañía. Además, está prohibido "pasar" información privilegiada a parientes o amigos, o incluso a compañeros de trabajo que no tengan una necesidad empresarial para saberla. Hacerlo sería una violación de las leyes de tráfico de información privilegiada y de nuestras políticas empresariales y podría tener consecuencias graves, incluso si no la utilizamos nosotros mismos.

Para obtener más información, consulte Política de tráfico de información privilegiada LEGL-4.2.

decisión informada de si vende las acciones?

ш

No, Dominic no puede compartir esta información con su que sabe sobre la retirada. Si no sabe bien cómo manejar la información privilegiada, no lo deduzca; hable con una comunicar preocupaciones de este Code.



COMPETIR CON INTEGRIDAD

En el mercado, queremos demostrar excelencia y ganar clientes siendo los mejores en nuestro sector. Si bien nos esforzamos para competir vigorosamente en todos los lugares en los que trabajamos, debemos observar siempre las leyes sobre competencia que aplican a nuestras actividades. Las leyes sobre competencia protegen a los consumidores al garantizar un mercado justo libre de restricciones injustas al comercio. Aunque estas leyes son complejas, podemos confiar en algunos principios generales para orientar nuestras acciones. Debemos abstenernos de suscribir contratos (formales o informales) con un competidor o proveedor real o posible, que podría restringir indebidamente el comercio, subir los precios o reducir la calidad, la innovación u opciones de compras del consumidor.

Hablar sobre temas anticompetitivos podría tener graves consecuencias. Cuando hable con competidores, proveedores u otros socios comerciales, no hable sobre:

- Precios y fijación de precios
- Manipulación de licitaciones
- División o asignación de mercados, territorios o clientes
- Boicotear proveedores o clientes
- Limitar productos (disponibilidad de la flota de vehículos)
- Información estratégica, comercial o de marketing

Recuerde que es ilegal sugerir actividades anticompetitivas, incluso si no se toma ninguna acción. En Hertz, nuestra política es evitar cualquier apariencia de acuerdo que restringa el comercio, la mera percepción de un comportamiento anticompetitivo podría perjudicar nuestra reputación de integridad y prácticas comerciales justas. En particular, debes ser especialmente cuidadosos al asistir a eventos de asociaciones profesionales u otros eventos con los competidores, en los que exista la posibilidad relativamente alta de que haya conversaciones anticompetitivas.

Las leyes sobre competencia mantienen el mercado fuerte e innovador, lo que permite mejores productos y servicios para nuestros clientes y comunidades. Tenemos la obligación de observar la letra y espíritu de estas leyes. Si tiene preguntas sobre el modo correcto de interactuar con nuestros competidores, proveedores y socios comerciales, hable con una de las personas identificadas en el apartado Pedir ayuda y comunicar preocupaciones de este Code.

representante del competidor más grande Hertz, pregunta "¿Por contarle a alquien sobre esta conversación?

Incluso si nadie tomó ninguna medida basada en lo que se habló, sólo el hecho de discutir temas anticompetitivos puede ser ilegal. Para asegurarse que no haya la apariencia de un comportamiento antes posible.

EVITAR LOS SOBORNOS Y LA CORRUPCIÓN

Mantenemos nuestras comunidades fuertes al realizar actividades comerciales sin sobornos ni corrupción. Es una obligación que nos tomamos muy en serio en todos los lugares en los que trabajamos. Muchos países cuentan con leyes que prohíben este tipo de prácticas comerciales poco éticas, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE.UU., la Ley contra el Soborno del Reino Unido y la Ley Brasileña de Compañías Limpias. Con el fin de cumplir con estas leyes y mantener nuestro compromiso de integridad, no podemos ofrecer, intentar ofrecer, autorizar o prometer cualquier tipo de soborno o mordida para obtener o conservar una ventaja comercial indebida. Un soborno es cualquier cosa de valor, incluyendo dinero, regalos, favores u ocio, que pueda influir en alguien para adjudicar el contrato comercial o proporcionar cualquier tipo de ventaja indebida. Una mordida es la entrega de una cantidad ya pagada (o que se pagará) como premio por realizar o fomentar acuerdos de negocios.

En todos nuestros negocios, debemos evitar participar en sobornos y corrupción para mantener nuestro compromiso de integridad. Sin embargo, debemos tener especial cuidado al interactuar con funcionarios de gobiernos extranjeros, como:

- Cualquier persona contratada o actuando en nombre de un gobierno o sus departamentos, agencias o divisiones
- Representantes de ciertas organizaciones internacionales públicas
- Miembros de una familia real
- Personas que trabajan en empresas estatales, como universidades públicas, hospitales, compañías de servicios o autoridades de vivienda



Ofrecer un soborno a un funcionario gubernamental puede tener consecuencias legales muy graves para Hertz, y podría perjudicar nuestra reputación en todo el mundo. Tenemos la obligación de hacer negocios éticamente, lo que significa jamás participar en sobornos ni corrupción.

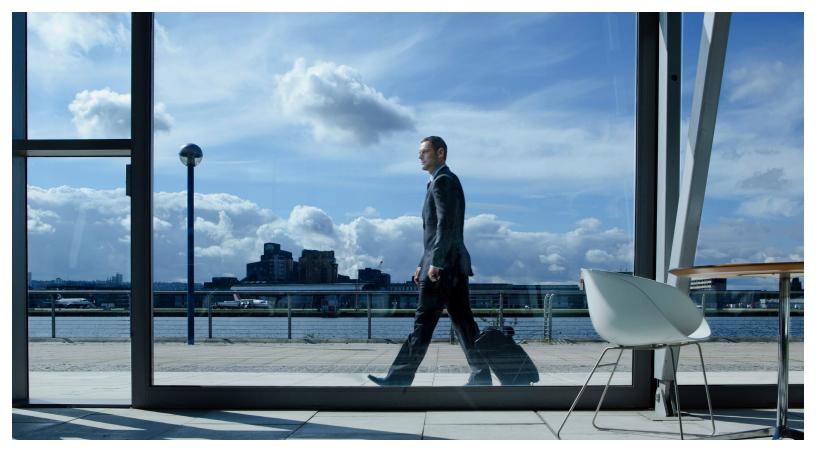
Además, tenemos que ser cautelosos al realizar pagos de facilitación. Un pago de facilitación es un pago realizado a un funcionario gubernamental, por lo general en efectivo, por un servicio gubernamental de rutina, por ejemplo, la puesta en marcha de servicios públicos. Este tipo de pagos pueden ser habituales en algunos países en los que trabajamos, pero están considerados como sobornos bajo la Ley contra los Sobornos del Reino Unido y la Ley Brasileña de Compañías Limpias. Si se encuentra en una situación en la que cree que se tenga que realizar un pago de facilitación informe de inmediato por escrito al Director de Cumplimiento y al Director Jurídico. Usted no debe realizar este tipo de pago sin la autorización previa por escrito del Director de Cumplimiento o el Director Jurídico.

Las consecuencias de violar las leyes contra el soborno y la corrupción son graves, tanto para las personas implicadas como para nuestra compañía. Si le han pedido un soborno, denuncie la situación de inmediato al Director de Cumplimiento o al Departamento Jurídico en Estero o Uxbridge. Recuerde, no solo los empleados de Hertz deben mantener nuestro compromiso de integridad, nuestros socios comerciales también deben mantenerse alejados de los sobornos y el comportamiento poco ético.

Puede obtener información adicional en Política contra los Sobornos de Hertz LEGL-7.2.

Yong está abriendo una nueva sucursal de Hertz en una 🦪 zona rural. Necesita obtener una serie de permisos de servicios y zonificación. Sabe que la política de Hertz necesita de inmediato porque de lo contrario se retrasará la apertura de la sucursal. Piensa que podría ser buena del gobierno local encargados de la emisión de permisos,

la apariencia de impropiedad.



OBSERVAR LAS LEYES DE COMERCIO INTERNACIONAL

También le debemos a nuestras comunidades observar todas las leyes de comercio internacional que se aplican a nosotros. Estas leyes regulan la importación y exportación de productos, tecnologías, software e información técnica hacia o desde países que son objeto de controles de comercio. La actividad de exportación e importación puede realizarse en cualquier lugar, y puede ser intangible (como por correo electrónico, discusiones o presentaciones) o tangible (como por correo o entregando un artículo a alguien).

Si su trabajo para Hertz implica actividades de importación o exportación, debe conocer y observar las leyes y regulaciones que se aplican a usted. No pida a un tercero que exporte o importe artículos de cualquiera con el que no podamos comerciar por nosotros mismos. Del mismo modo que no podemos realizar negocios con personas, entes o países no elegibles, no podemos pedir a un tercero que participe en esta actividad en nuestro nombre.

La participación en actividades de importación o exportación sin las autorizaciones gubernamentales adecuadas pueden conllevar la pérdida de los privilegios de importación y exportación de nuestra compañía, así como sanciones civiles y penales para las personas implicadas y para Hertz. Para obtener orientación sobre los controles de exportación, póngase en contacto con el Director de Cumplimiento o el Departamento Jurídico en Estero o Uxbridge.

BOICOTS

Además, debemos observar las leyes anti-boicot que nos prohíben participar en boicots no autorizados. En un boicot, una persona, grupo o país se niega a hacer negocios con determinadas personas o países. Las peticiones para participar en un boicot pueden ser difíciles de identificar. Pueden ser de palabra o por escrito, y suelen encontrarse en las propuestas que vienen de países que apoyan el boicot.

Dado que las violaciones a las leyes anti-boicot de EE.UU. son serias y pueden conllevar sanciones penales y civiles, debe denunciar cualquier presunta petición para participar en un boicot ilegal a nuestro Director de Cumplimiento o nuestro Director Jurídico. No basta con ignorar o rechazar la petición, ya que esto puede ser tratado incluso como una violación de las leyes anti-boicot. Si tiene preguntas adicionales, busque la asesoría del Director de Cumplimiento o Departamento Jurídico.

INVOLUCRACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Hertz nos anima a todos a donar nuestro tiempo para causas políticas o solidarias que nos interesen. Sin embargo, esta actividad se debe realizar en nuestro propio tiempo, utilizando nuestros propios recursos. Cuando prestamos servicio voluntario a estas causas, no podemos utilizar el nombre de Hertz a menos que tengamos la autorización previa de nuestro Departamento de Comunicación. A veces, nuestra compañía puede elegir apoyar causas solidarias. No estamos obligados a participar en actividades voluntarias respaldadas por la compañía, y nuestra participación (o no participación) no afectará nuestro puesto en Hertz de ningún modo.

A veces nuestra compañía puede participar en actividades de presión para promover o influir en las políticas o acciones del gobierno. Cualquier actividad de presión debe contar con la autorización previa del Vicepresidente de Relaciones Gubernamentales o el Departamento Jurídico.

Puede obtener más información en Aportaciones solidarias LEGL-14.1 y Asesores Externos, Lobbistas y Pagos Acordados LEGL-19.1.

HABLAR ACERCA DE NUESTRA COMPAÑÍA

En las comunicaciones acerca de nuestra compañía, es importante que hablamos con una sola voz. Por este motivo, sólo los empleados designados pueden hablar en nombre de Hertz. Si los medios de comunicación se ponen en contacto con usted para pedir información sobre Hertz, no responda. En su lugar, remita la solicitud al Departamento de Comunicación. Si la solicitud procede de un analista, remítala al Departamento de Relaciones con los Inversores.

Para obtener más información, consulte Obtención y revelación de información empresarial LEGL-5.1 y Revisión y aprobación de publicidad y actividades promocionales LEGL-11.1.

CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

En Hertz, sabemos que nuestras comunidades no sólo las forman las personas que viven en ellas, el medio ambiente local también desempeña un papel importante en la definición de los lugares en los que hacemos negociosos. Nuestra compañía está comprometida a mantener prácticas ambientales y de sostenibilidad sólidas, y a minimizar nuestro impacto ambiental en nuestras comunidades. Podemos hacer nuestra parte asegurándonos de que nuestro trabajo cumple con todas las leyes y regulaciones ambientales locales y nacionales, y esforzándonos en proteger los recursos naturales que utilizamos en conexión con nuestro trabajo. Si tiene alguna preocupación sobre el efecto que nuestras prácticas empresariales tienen en el medio ambiente, póngase en contacto con el Director del Departamento de Programas Ambientales, Instalaciones y Construcción (emplazamientos en América del Norte), Director de Medio Ambiente, Salud y Seguridad o el Director de Instalaciones y Construcción (emplazamientos en Europa) o el Director de Operaciones y los Gerentes estatales y regionales respectivos (emplazamientos en Australia, Nueva Zelanda, Brasil y China).

Para obtener más información, consulte nuestra Política Ambiental RE&C-6.1.

ANTILAVADO DE DINERO

Es fundamental que evitemos que nuestros sistemas se utilicen para actividades ilegales como el lavado de dinero. El lavado de dinero es un crimen en el cual el producto de la actividad criminal se mueve a través de una serie de transacciones financieras diseñadas para disfrazar el verdadero origen de los fondos. Los gobiernos y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en todo el mundo están altamente enfocados en detener este tipo de actividad criminal. Por lo tanto, es fundamental que observemos los signos de este tipo de actividad y los denunciemos inmediatamente. Si sospecha que un servicio o producto de Hertz se está utilizando para lavar fondos, está legalmente obligado a denunciar el asunto a su gerente u otra fuente identificada en la sección Pedir ayuda y hacer denuncias de este Código.

ÍNDICE DE TELEFONOS DE LA LINEA

ESTADOS UNIDOS, PUERTO RICO Y SANTO TOMÁS

TELÉFONO: 1-866-623-1479

EN LÍNEA: HTTPS://WWW.HERTZ.ETHICSPOINT.COM

BRASIL

TELÉFONO: 0800 892 1750

CANADÁ 1 877 <u>599 8073</u>

JAPÓN ...

010 800 7233 2255

REPÚBLICA DE IRLANDA 1 800 812 740

SINGAPUR +800 7233 2255

ESLOVAQUIA 0800 004 996

REINO UNIDO 0800 915 1571

TODOS LOS DEMÁS EMPLEADOS:

00800 7233 2255

EN LÍNEA: HTTPS://WWW.SAFECALL.CO.UK