



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

HONESTIDAD PROFESIONALISMO VALORES FUNDAMENTALES



Para: asociados, funcionarios y directores de Advanced Drainage Systems, Inc.

El éxito de Advanced Drainage Systems, Inc. (la “Compañía”) se basa en la honestidad, el profesionalismo y los valores fundamentales de sus empleados, directores y representantes. La Compañía se esfuerza por llevar a cabo sus actividades de manera responsable y ética, mediante el cumplimiento de los siguientes principios:

Honestidad: Creemos en ser siempre honestos al tratar con nuestros clientes, proveedores y otras personas, así como también cumplir con todas las reglamentaciones y leyes aplicables a nuestro negocio en todos los niveles.

Profesionalismo: Creemos en prestar nuestros productos y servicios de manera ágil y profesional, y así obtener la lealtad y confianza de nuestros empleados, clientes y proveedores.

Valores fundamentales: Creemos en determinados “valores fundamentales” centrados en garantizar la calidad en todos nuestros productos y nuestra organización para el crecimiento y la rentabilidad a largo plazo.

Se adjunta nuestro Código de ética y conducta empresarial actualizado (el “Código de ética”). El Código de ética proporciona el marco mediante el cual la Compañía mantendrá los más altos estándares éticos en la realización de sus negocios y constituye una parte integral de la implementación de nuestra visión de maximizar el valor en un entorno ético.

Revise el Código de ética periódicamente, ya que se espera que cumpla con cada una de las políticas contenidas en él.

El Código de ética sirve como guía y, además, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de usar un buen criterio ético en la conducción de los asuntos de la Compañía.

Cada uno de nosotros cumplirá con un alto estándar de ética comercial y será sensible a situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses reales, así como también aparentes.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Código de ética y conducta empresarial de Advanced Drainage Systems, Inc.

Prefacio

Advanced Drainage Systems, Inc. y sus filiales exigen los más altos estándares de conducta ética de sus asociados, funcionarios y directores. Este Código de ética y conducta empresarial (este “Código”) se aplica a todos los asociados, funcionarios y directores (en conjunto, los “Asociados”) de Advanced Drainage Systems, Inc. y sus filiales, subsidiarias y empresas conjuntas controladas directa e indirectamente (en conjunto, la “Compañía”). Este Código cuenta con la aprobación del Comité de Auditorías de la Compañía. El Comité de Auditorías, a través de la autoridad de la Junta Directiva, revisará y podrá modificar esta política ocasionalmente.

Este Código establece las políticas de cumplimiento de la Compañía y puede complementarse con las pautas y los procedimientos de implementación más detallados por parte de grupos o departamentos individuales dentro de la Compañía. Los Asociados acusarán recibo y comprensión de este Código cuando se unan a la Compañía y, periódicamente, según sea necesario para las actualizaciones cuando corresponda. Todos los Asociados deben leer y comprender este Código, y cumplir tanto con su letra como con su espíritu. El desconocimiento de este Código no eximirá a ningún Asociado de sus requisitos.

Este Código no especifica ni pretende precisar todas las situaciones que puedan requerir el ejercicio de un juicio ético y sólido. Más bien, este Código describe ampliamente las obligaciones de la conducta ética inherente al empleo en la Compañía y al servicio que se presta a esta. A su vez, al mismo tiempo, refuerza nuestros valores fundamentales. Los Asociados deben comportarse de tal manera que eviten no solo cualquier infracción de este Código, sino también la apariencia de cualquier conducta indebida ética.

Si un Asociado toma conocimiento de una situación o un incidente que pueda infringir este Código, debe denunciarlos de acuerdo con las políticas y los procedimientos establecidos en el presente en “Denuncia de comportamientos ilegales o poco éticos”. Todos los Asociados pueden plantear inquietudes de forma anónima. Todo Asociado que haya infringido los términos de este Código estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

Conflictos de intereses

Se deben evitar los conflictos de intereses. Un conflicto de intereses existe cuando el interés privado de una persona interfiere o parece interferir con los intereses de la Compañía. Los conflictos de intereses incluyen, entre otros, el uso indebido o la eliminación de los bienes, la información o el puesto de la Compañía para beneficio personal o competencia con la Compañía, ya sea que dicho beneficio o competencia sea directo o indirecto. Del mismo modo, los regalos, las formas de entretenimiento, las oportunidades comerciales, los pagos, los sobornos y cualquier otro bien o servicio proporcionado directa o indirectamente a un Asociado por parte de un cliente,

proveedor, consultor, socio o cualquier otra persona que haga negocios directa o indirectamente con la Compañía, o en nombre de dichas personas, pueden dar lugar a un conflicto de intereses. Los artículos promocionales de valor nominal y otros entretenimientos limitados razonables y necesarios para respaldar las actividades comerciales, siempre que lo anterior sea poco frecuente y de carácter modesto, pueden aceptarse con sujeción a limitaciones y procedimientos específicos. Es posible que las situaciones que puedan sugerir la existencia de un conflicto de intereses no siempre sean claras. A su vez, todo Asociado que tome conocimiento de un conflicto, o posible conflicto, debe informarlo al gerente de Cumplimiento, al asesor jurídico o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía. La Junta Directiva de la Compañía debe determinar la existencia y resolver los conflictos de intereses aparentes entre cualquier director y la Compañía. La exención de esta disposición para un director o funcionario se divulgará públicamente en la medida exigida por la ley aplicable.

Trato justo

Los Asociados deben tratar de manera justa a los clientes, proveedores, competidores y exhibir un trato justo entre sí. La Compañía compite en el mercado de manera justa y honesta, y obtiene ventajas competitivas a través de un desempeño y una ejecución superiores, en lugar de hacerlo a través de prácticas ilegales o poco éticas. Este Código prohíbe el uso indebido de información de propiedad exclusiva, la manipulación, el ocultamiento o el abuso de la información y la tergiversación de hechos sustanciales, ya sea que dichas acciones se consideren ilegales o no. Los Asociados tienen prohibido hacer declaraciones falsas deliberadas con respecto a la Compañía o sus operaciones comerciales, o crear o ayudar a crear cualquier entrada falsa o engañosa en los libros o registros de la Compañía.

Información confidencial y propiedad intelectual

Los Asociados deben mantener la integridad de la información confidencial y garantizar que dicha información se utilice solo para sus propósitos previstos. La información confidencial por lo general incluye información comercial valiosa, propiedad de la Compañía o que nos confían proveedores, clientes y otras personas relacionadas con nuestro negocio, que es competitivamente sensible y normalmente no es conocida por el público. Puede incluir determinada información escrita u oral, datos o documentos relacionados con un negocio, incluidas, entre otras, las listas de clientes o proveedores actuales o potenciales, precios o reembolsos, pautas, manuales, procedimientos operativos estándar, notas personales, hojas de trabajo, datos informáticos, código fuente, presentaciones, memorandos, métodos operativos, promocionales, de ventas y de comercialización, técnicas y estudios, registros financieros y corporativos, información relacionada con adquisiciones, desinversiones o transacciones similares pendientes o futuras (incluida la información relacionada con financiamientos relacionados, si corresponde). Si algún Asociado no está seguro de si determinada información es confidencial y qué restricciones pueden aplicarse, comuníquese con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía. La obligación de preservar la información confidencial es continua y se mantiene incluso después de que finalice la relación laboral.

La propiedad intelectual incluye marcas y nombres comerciales, nombres de dominio, *software*, patentes y secretos comerciales propiedad de la Compañía u otra entidad. Dicha propiedad debe utilizarse adecuadamente y protegerse de la violación por parte de otros. Todo uso no autorizado de la propiedad intelectual puede causar una responsabilidad significativa a la parte infractora. Si algún Asociado tiene preguntas sobre el uso de la propiedad intelectual de la Compañía o de otra entidad, comuníquese con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Protección y uso adecuado de los activos

La protección adecuada y el uso eficiente de los activos de la Compañía, el proveedor, el cliente y otros terceros, como los sistemas de comunicación electrónica, la información (de propiedad exclusiva o de otro tipo), el material, las instalaciones y los equipos, así como los activos intangibles, son responsabilidad de cada Asociado. Los Asociados no deben usar dichos activos para beneficio personal para sí mismos o para otras personas. Asimismo, deben actuar de manera que protejan dichos activos de pérdidas, daños, usos indebidos, robos, eliminaciones y desperdicios. Además, los Asociados deben asegurarse de que dichos activos se utilicen solo para propósitos comerciales legítimos. Sin embargo, en casos limitados, los activos de la Compañía pueden utilizarse para otros propósitos de acuerdo con la política de la Compañía.

Computadoras, teléfonos y otros recursos de comunicaciones

Los Asociados deben actuar con la debida diligencia para mantener la seguridad y privacidad de la computadora, el teléfono y otros recursos de comunicaciones de la Compañía, ya que constituyen un aspecto fundamental de los bienes de nuestra Compañía, tanto físicos como intelectuales. Si un Asociado tiene motivos para creer que se ha violado nuestra seguridad de red, si, por ejemplo, tiene motivos para creer que una contraseña de red puede haberse visto comprometida, debe informar el incidente de inmediato al gerente de Cumplimiento, al asesor jurídico o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

La Compañía tiene un fuerte interés en proteger a sus Asociados y usuarios, así como también en mantener la seguridad e integridad de sus recursos y bienes. De acuerdo con ese interés, la Compañía se reserva el derecho de controlar el acceso y divulgar las comunicaciones realizadas o la información almacenada en todas y cada una de sus áreas de trabajo, productos y equipos de trabajo, incluidos los recursos tecnológicos. Esto significa que la Compañía no puede garantizar ni garantiza la confidencialidad de ningún material almacenado en sus sistemas o instalaciones, incluidos los materiales almacenados física o electrónicamente en los sistemas de correo electrónico o de voz de la Compañía o en computadoras en sus instalaciones. Esto también significa que, para propósitos comerciales legítimos (como la necesidad de acceder a registros comerciales, administrar instalaciones electrónicas, investigar sospechas de conducta indebida o evitar que esta ocurra), podemos acceder a información o comunicaciones, y controlarlas y

divulgarlas, incluida información personal y comunicaciones, realizadas o almacenadas en las instalaciones de la Compañía. El uso indebido de los bienes o recursos de la Compañía u otra conducta indebida que se descubra a través del control, el acceso o la divulgación, independientemente del motivo de estos, constituye una infracción de este Código y está sujeta a las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

Prácticas de empleo justas

La Compañía cree que todas las personas deben recibir un trato digno. Las conductas que no muestren el respeto adecuado hacia los demás, incluidos los compañeros Asociados, clientes, proveedores e invitados, es incompatible con los valores de la Compañía y resulta inaceptable. Los siguientes son ejemplos de dicha conducta inaceptable: insultos; amenazas; intimidación; represalias; blasfemias; ridiculización; vulgaridad; discriminación; acoso; abuso físico o verbal; humor, conversación o comportamiento sexualmente explícito; chismes; insultos o estereotipos; insinuaciones sexuales no deseadas; contacto físico no deseado o invasión del espacio personal; vulneración de los derechos de los demás; e insensibilidad a las creencias y costumbres de los demás.

Como empleador que ofrece igualdad de oportunidades, la Compañía se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. En el cumplimiento de esta política, la Compañía prohíbe estrictamente la discriminación o el acoso ilegales de cualquier tipo, incluidos la discriminación y el acoso por motivos de raza, color, condición de veterano, religión, nacionalidad, ascendencia, condición de embarazo, sexo, edad, estado civil, discapacidad, afección médica, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica protegida por las leyes. Prohibimos estrictamente todas las formas de acoso ilegal (ya sea verbal, físico, visual o de otro tipo) por parte de todos los Asociados, trabajadores temporales, contratistas independientes, pasantes y otros proveedores de servicios profesionales. La Compañía cumple con todas las leyes laborales federales, estatales, provinciales y locales, incluidas las reglamentaciones sobre tarifas de pago, horas extras, salud y seguridad en materia ocupacional e igualdad de oportunidades de empleo.

También estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de drogas. Si se descubre que un Asociado usa, vende o posee drogas ilegales, o bien, (salvo que las políticas escritas de la Compañía permitan expresamente lo contrario) consume bebidas alcohólicas durante el alcance de las funciones laborales, o se ve afectado por cualquiera de los anteriores, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la finalización inmediata de la relación laboral.

Buscamos ser multiculturales, mediante el aprovechamiento del potencial y de los talentos únicos de cada miembro de nuestra diversa fuerza laboral. Nuestros objetivos son atraer y mantener una fuerza laboral que refleje a nuestros clientes, proveedores e invitados, socios comerciales, accionistas y comunidades en las que hacemos negocios; así como también mantener un lugar de trabajo que refleje oportunidades abiertas, donde todos se vean beneficiados por su potencial y nadie se vea perjudicado por su pertenencia a un grupo en particular. Estamos comprometidos con

estos objetivos por su propio bien, pero también creemos que la diversidad es la mejor manera de desarrollar productos y servicios superiores.

Medioambiente, salud y seguridad

La Compañía se compromete a proteger el medioambiente y a cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones ambientales aplicables, incluidas, entre otras, aquellas relacionadas con el almacenamiento, la manipulación y la eliminación adecuados de materiales y desechos peligrosos, así como con la gestión correcta de aguas residuales y pluviales. Nuestro compromiso de proteger el medioambiente también puede extenderse más allá del cumplimiento de la ley aplicable, a través de nuestros esfuerzos por promover el reciclaje y conservar la energía y los recursos naturales. Todos los Asociados deben cumplir con todas las leyes ambientales aplicables, y los alentamos a explorar nuevas formas de proteger y preservar nuestro medioambiente.

Tenemos la responsabilidad de tratar con cuidado y respetar tanto el entorno en el que trabajamos como las personas de las que dependemos. La Compañía se compromete a preservar la salud y seguridad de nuestros clientes, Asociados, contratistas y otras personas que trabajan en nuestras instalaciones o las visitan. Llevaremos a cabo nuestros negocios con integridad y en cumplimiento de todos los códigos aplicables y demás requisitos reglamentarios, incluidas las leyes y reglamentaciones de salud y seguridad en materia ocupacional para las ubicaciones donde operamos. Trabajaremos continuamente para mejorar nuestros programas y procedimientos de seguridad, a fin de que cumplan con los estándares del sector y las reglamentaciones locales, o de que los superen. Todos los Asociados deben seguir los programas y procedimientos de la Compañía, cumplir con las normas de seguridad aplicables en el lugar de trabajo y asegurarse de que siempre actúen con la debida diligencia al realizar sus tareas de manera segura.

Mantenimiento de libros y registros

La presentación de informes financieros precisos constituye un aspecto central de la forma en que hacemos negocios. El objetivo de la Compañía es, y siempre será, la transparencia y precisión contables. Para cumplir con este estándar, consideramos esencial mantener libros, cuentas y registros detallados y precisos para reflejar correctamente nuestras transacciones y proporcionar una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en informes y documentos que presentemos, o podamos presentar, ante la Comisión de Bolsa y Valores de los EE. UU., bolsas correspondientes u organismos gubernamentales, o que les enviemos, o bien en otras comunicaciones públicas. Para garantizar que proporcionemos información verdadera, precisa y completa, mantenemos un sistema de controles contables internos, a fin de reforzar y verificar nuestro propio cumplimiento de estas políticas. Los Asociados siempre deben cumplir plenamente con los sistemas de controles internos que comunique el director ejecutivo, el director financiero, el asesor jurídico, el gerente de Cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o cualquier jefe de departamento, o bien, que generalmente comunique la Compañía.

Relaciones con gobiernos

La Compañía y sus Asociados pueden tratar con funcionarios gubernamentales en el transcurso de los negocios de la Compañía. Todas las interacciones con funcionarios gubernamentales mientras se realizan negocios de la Compañía deben ser profesionales y cumplir con las reglamentaciones y leyes aplicables. Quedan estrictamente prohibidos los pagos de dinero en efectivo, bienes o servicios que sean (o puedan interpretarse como) un soborno, una comisión ilícita o un regalo indebido. También se prohíben las promesas de influencia o favores a cambio de una acción gubernamental favorable. Esta política no prohíbe a los Asociados realizar contribuciones políticas legales a título personal.

La Compañía también se compromete a cooperar con las consultas gubernamentales. Para garantizar que esto se haga correctamente, se debe informar de inmediato al gerente de Cumplimiento, al asesor jurídico o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía sobre solicitudes de información o investigaciones gubernamentales. Bajo ninguna circunstancia un Asociado debe engañar a un funcionario gubernamental, ni tampoco puede destruir, descartar, manipular u ocultar documentos, o hacer una entrada falsa en estos, los cuales sean relevantes para cualquier investigación gubernamental o que se sepa que es razonablemente probable que un funcionario gubernamental los solicite para una investigación.

Pagos indebidos

Ningún Asociado puede, ya sea de forma directa o indirecta, entregar indebidamente elementos de valor a terceros, incluidos, entre otros, funcionarios gubernamentales extranjeros o nacionales, partidos políticos extranjeros o nacionales, funcionarios de un partido político o candidatos a un cargo público, en cada caso, con el propósito de obtener o retener negocios, o un trato preferencial, para la Compañía, o dirigir negocios a otra persona. Esta prohibición también se aplica a los pagos que los representantes o socios comerciales a los que la Compañía paga comisiones u otros honorarios puedan realizar con el propósito de obtener o retener negocios para la Compañía, o dirigir negocios a otra persona en nombre de la Compañía. Es política estricta de la Compañía no efectuar ningún pago que infrinja las leyes aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, así como también adoptar medidas para garantizar que nuestros representantes y socios comerciales extranjeros no incurran en actos que supondrían un peligro para la Compañía en relación con la infracción de dichas leyes. Debido al amplio alcance de las leyes antisoborno y sus duras sanciones penales, cualquier Asociado que contemple una transacción que pueda tener la apariencia de estar cubierta debe consultar con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Proceso de aprobación para contribuciones políticas de ADS

ADS (o cualquiera de sus filiales de propiedad absoluta) no debe realizar contribuciones políticas sin la aprobación previa por escrito de la Oficina Corporativa de ADS. Todas las solicitudes de aprobación deben enviarse al asesor jurídico de la Compañía. Este proceso de aprobación se aplica a contribuciones políticas de cualquier naturaleza, incluidas, entre otras, contribuciones a recaudaciones de fondos políticas (incluidas salidas de golf, cenas y otros eventos de recaudación de fondos), titulares de cargos y candidatos, y contribuciones a campañas, comités de acción política (political action committees, PAC), partidos políticos y demás organizaciones políticas.

Este proceso de aprobación no se aplica a las contribuciones políticas realizadas por los empleados a título personal.

Los Asociados no deberán solicitar (ni los gerentes de la Compañía aprobarán) solicitudes de reembolso de gastos para contribuciones políticas. Los reembolsos pueden dar lugar inadvertidamente a problemas de cumplimiento con respecto a, entre otras cuestiones, los requisitos de presentación de informes y, para una serie de jurisdicciones, prohibiciones contra contribuciones políticas corporativas.

Si tiene preguntas, comuníquese con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Controles de comercio internacional

Los Asociados deben cumplir con la inspección de las leyes y reglamentaciones aduaneras y de controles de comercio internacional, incluidas, entre otras, aquellas relacionadas con la exportación de bienes, servicios, tecnología y datos técnicos. En el desempeño de sus tareas, los Asociados deben asegurarse de que la Compañía no participe en boicots u otras prácticas comerciales prohibidas o sancionadas en virtud de las leyes de los Estados Unidos de América u otras leyes, normas o reglamentaciones locales aplicables. Los Asociados que tengan alguna pregunta sobre si la Compañía cumple con la inspección de las leyes aduaneras y de controles de comercio internacional, incluido el cumplimiento de las leyes de otros países que puedan tener leyes que entren en conflicto con las leyes de los EE. UU., deben abordar sus inquietudes con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Leyes antiboicot

Las leyes y reglamentaciones antiboicot de los EE. UU. prohíben la participación en el boicot árabe a Israel u otros boicots no sancionados, o bien, la cooperación con estos. La cooperación prohibida incluye el cumplimiento de las solicitudes para adoptar medidas relacionadas con boicots, lo que incluye proporcionar información o emitir certificaciones relacionadas con boicots. Además, la mayoría de las solicitudes relacionadas con boicots desencadenan obligaciones de presentación de informes en virtud de la ley. Estas leyes son extremadamente complicadas, contienen prohibiciones y excepciones detalladas, y las infracciones son sancionadas en gran medida. A fin de garantizar que la Compañía no infrinja estas leyes, los Asociados deben obtener asesoramiento legal inmediato del asesor jurídico siempre que surjan preguntas sobre boicots o si se les solicita a los Asociados verbalmente o por escrito que adopten medidas relacionadas con boicots.

Leyes de valores y uso de información privilegiada

Las leyes y normas federales de valores de los EE. UU. promulgadas en virtud de estas prohíben a cualquier persona que tenga conocimiento de información sustancial privada comprar o vender valores, y comunicar dicha información a otra persona para dicho uso. La información “sustancial”

es generalmente toda información que un inversionista razonable probablemente consideraría importante para decidir si comprar, vender o mantener valores, incluidas, entre otras, las cifras de ventas y ganancias, información sobre contratos importantes, desdoblamiento de acciones, adquisiciones o fusiones, desarrollos de gestión extraordinarios, cambios en las calificaciones de valores por parte de las entidades de calificación, transacciones significativas, la venta de una compañía afiliada, el inicio de un litigio significativo, nuevos proyectos importantes, o eventos adversos significativos. Es política de la Compañía que sus Asociados no compren ni vendan valores emitidos por esta (lo que incluye, entre otras, subsidiarias o filiales de la Compañía y compañías con las que la Compañía tenga o esté buscando una relación comercial) mientras tengan conocimiento de información sustancial privada sobre nuestra Compañía, sus subsidiarias o filiales, u otras compañías, según sea el caso. Para ayudar con el cumplimiento de las leyes contra el uso de información privilegiada, la Compañía ha adoptado una política de uso de información privilegiada que está disponible para todos los Asociados. Las sanciones por el uso ilegal de información privilegiada, junto con otras infracciones de las leyes de valores de los EE. UU., son graves. Si los Asociados tienen alguna pregunta sobre asuntos relacionados con la ley de valores o la política de uso de información privilegiada, comuníquese con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Privacidad

La información personal solo puede recopilarse y usarse de manera coherente con las leyes, las reglamentaciones y los tratados de protección y privacidad de datos aplicables y, si se almacena, debe estar en un entorno seguro y controlado.

Leyes antimonopolio y de competencia justa

Las leyes de competencia generalmente prohíben los acuerdos que restringen la competencia de manera irrazonable. Las prohibiciones incluyen acuerdos con cualquier persona, incluidos competidores, clientes y proveedores, que restrinjan el comercio de manera irrazonable. Dichos acuerdos pueden reflejarse en entendimientos tácitos, compromisos verbales o contratos escritos.

Los Asociados deben cumplir con todas las leyes de competencia aplicables y abstenerse de prácticas que puedan restringir ilegalmente la competencia.

Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentaciones

La Compañía toma muy en serio sus responsabilidades de cumplir con todas las leyes, normas y reglamentaciones que afectan los negocios de la Compañía y su conducta en asuntos comerciales. Se espera que todos los Asociados respeten y obedezcan las leyes de las ciudades, los estados y los países en los que opera la Compañía. Los Asociados deben tomarse el tiempo para familiarizarse con las leyes, normas y reglamentaciones que se aplican a sus respectivas responsabilidades laborales. Nuestra reputación extraordinaria constituye la base de nuestro éxito presente y futuro, y el logro y mantenimiento de esa reputación requieren atención y esfuerzo para

cumplir con la ley. Las infracciones de la ley aplicable pueden someter a la persona infractora a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral, además de cualquier responsabilidad civil o penal posible en la que se pueda incurrir por dicha infracción. Los Asociados que tengan alguna pregunta sobre si la Compañía o cualquiera de sus Asociados cumplen con las leyes, normas o reglamentaciones de los EE. UU. o extranjeras deben abordar sus inquietudes con el gerente de Cumplimiento, el asesor jurídico o el Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

Denuncia de comportamientos ilegales o poco éticos

Todo Asociado que tenga conocimiento de comportamientos ilegales o poco éticos o que crea que se ha infringido una ley, norma o reglamentación aplicable o este Código debe informar el asunto de inmediato al gerente de Cumplimiento, al asesor jurídico o al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía. Un Asociado que tenga una inquietud sobre las prácticas contables, los controles internos o los asuntos de auditoría de la Compañía, debe informar sus inquietudes a través de uno de estos mismos canales, según lo dispuesto con más detalle en la Política y los procedimientos en relación con la contabilidad, los valores y las infracciones legales de la Compañía.

Todos los Asociados pueden plantear inquietudes de forma anónima. Los Asociados deben tener cuidado de denunciar posibles infracciones contra una persona que crean que no está involucrada en el asunto que dio lugar a la posible infracción. Se espera que los Asociados cooperen en investigaciones internas de conducta indebida y que se aseguren de que las infracciones de este Código se aborden de inmediato.

Exenciones

Los Asociados deben comprender que las exenciones o excepciones a este Código se otorgarán exclusivamente por adelantado y en circunstancias excepcionales. Solo la Junta Directiva en pleno puede hacer una exención a este Código para cualquier funcionario ejecutivo o director. A su vez, la exención y sus motivos deben divulgarse de inmediato a los accionistas de acuerdo con la ley aplicable y los requisitos de la Bolsa de Valores de Nueva York.

En todos los casos, no habrá represalias por plantear inquietudes de buena fe, y se hará todo lo posible para mantener la confidencialidad. Exigimos el cumplimiento de una estricta política de “prohibición de represalias”. Se prohíben estrictamente las represalias por plantear una posible infracción de este Código o por participar en investigaciones sobre esta. Si se corrobora una queja sobre represalias, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral de la persona que toma represalias.

Este Código de ética y conducta empresarial no crea un contrato entre la Compañía y ningún Asociado, y la Compañía no incluye promesas de ningún tipo en este Código. La Compañía es libre de cambiar los términos de este Código sin tener que consultar a ningún Asociado ni obtener su acuerdo. A menos que la Compañía y un Asociado acuerden lo contrario por escrito, tanto la Compañía como nuestros Asociados siguen teniendo la autoridad para finalizar la relación laboral

a voluntad. Asimismo, la Compañía tiene la facultad de cambiar los términos del empleo de un Asociado, en cada caso con o sin causa y con o sin previo aviso. Esta condición a voluntad solo puede modificarse si dicha modificación se realiza por escrito y cuenta con la firma tanto del Asociado como de un funcionario autorizado de la Compañía.

Última actualización: 16 de abril de 2023

Última revisión: 8 de enero de 2025