

CODIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL y ÉTICA

1. Resumen Ejecutivo

Este Código de Conducta Empresarial y Ética (el “Código”) ha sido adoptado por nuestra Junta Directiva (la “Junta”) para resumir los estándares de conducta empresarial que deben orientar nuestras acciones para actuar con integridad y garantizar que Calibre Mining Corp. y sus subsidiarias (la “Compañía”) cumple con las leyes y reglamentos que debe acatar una compañía pública que cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto.

Este Código es aplicable a todos los directores, funcionarios, empleados y consultores y proveedores (los “Representantes”) de la Compañía.

Según los estándares éticos de la Compañía, los Representantes comparten ciertas responsabilidades. Es responsabilidad de un Representante (a) familiarizarse con las leyes, normas y reglamentos aplicables y con este Código y llevar a cabo los negocios de la Compañía de conformidad con ellos; (b) tratar a todos los empleados, consultores, clientes y socios comerciales de la Compañía de una manera honesta y justa, reflejando los valores de la Compañía; (c) evitar situaciones en las que sus intereses personales estén, o parezcan estar, en conflicto con los intereses de la Compañía; y (d) salvaguardar y utilizar adecuadamente la información confidencial y de propiedad exclusiva, los activos y los recursos de la Compañía, así como los de los clientes y socios comerciales de la Compañía.

Buscamos asegurar que nuestros proveedores, incluidos los contratistas, mantengan prácticas comerciales legales; normas de calidad y puntualidad de la entrega acordadas; lugares de trabajo seguros, saludables y justos; tolerancia cero a las violaciones de los derechos humanos, tanto en relación con su gente como con las comunidades en las que trabajan; y prácticas comerciales que minimicen el impacto ambiental.

Apoyamos y respetamos los derechos humanos de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y procuramos activamente garantizar que no seamos cómplices de los abusos contra los derechos humanos cometidos por otros. Tenemos procedimientos claros para gestionar las dimensiones de los derechos humanos de nuestras operaciones. Promovemos relaciones sólidas y evitamos conflictos civiles dondequiera que estemos. La Compañía respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos de los empleados, sus familias y las comunidades en las que operamos. Cuando esos derechos se ven amenazados, buscamos que se mantengan las normas internacionales y evitar situaciones que podrían interpretarse como tolerantes de los abusos contra los derechos humanos.

Algunas de las políticas de la Compañía se complementan con responsabilidades específicas establecidas en documentos como el Manual del Empleado de la Compañía, la Política de Comercio con Información Privilegiada de la Compañía y la Política de Divulgación de la Compañía. Dichas políticas deben ser consultadas por separado por los Representantes y no se incorporan por referencia al presente Código. Consulte con el Director Financiero para obtener copias de cualquier política que pueda requerir.



El Código consta de:

Compromisos éticos
Procedimientos de notificación y administración
Circunstancias específicas – directrices adicionales

2. Compromisos Éticos

La integridad guía nuestras acciones todos los días. La Compañía ha desarrollado este Código para brindar orientación acerca del comportamiento ético que se espera de los Representantes en el trato con todas las partes interesadas. Todos los Representantes deben:

- Cumplir con este Código y firmar certificación anual de que cumplen con el Código y sus principios, y dar fe de que no conocen de violaciones de este Código;
- Cumplir con las leyes de los países en los que opera la Compañía, con las leyes, normas y reglamentos gubernamentales aplicables, y específicamente con aquellos requisitos relacionados con las regulaciones canadienses relacionadas con la Ley Canadiense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros del Canadá (CFPOA), y todas las demás leyes y regulaciones aplicables en Canadá, Nicaragua y Estados Unidos
- Evitar conflictos de intereses reales o aparentes entre relaciones personales y profesionales; y conflictos de intereses con los intereses de la Compañía, incluida la divulgación a una persona indicada de cualquier transacción o relación material que razonablemente se podría esperar que cree un conflicto;
- Cumplir con las políticas de contabilidad y divulgación de la Compañía;
- Mantener la confidencialidad de la información corporativa;
- Proteger y salvaguardar el uso efectivo de los activos corporativos;
- Promover un lugar de trabajo que refleje la diversidad y el comportamiento respetuoso, abierto e inclusivo, libre de acoso o discriminación;
- Promover un entorno de trabajo SEGURO y SALUDABLE, donde cada Representante sea responsable de su comportamiento seguro y el de los demás en el lugar de trabajo;
- Denunciar con prontitud, violaciones o presuntas violaciones de este Código a la persona indicada o a la persona identificada en el Código.

3. Notificación y Administración

Obligación de notificar

Este Código le brinda orientación sobre sus responsabilidades éticas y legales. Esperamos que todos los Representantes de todo el mundo cumplan con el Código, y la Compañía se compromete a tomar medidas inmediatas y consistentes contra violaciones del Código.

Planteamiento de inquietudes

Si usted se entera de una violación potencial o sospechosa del Código, usted tiene la obligación de reportar de inmediato la violación. Puede hacerlo oralmente o por escrito y, si lo prefiere, de forma anónima. Usted tiene varias opciones para plantear inquietudes con:



Su gerente;
El Director Financiero;
El Director Ejecutivo; o
El Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y el Comité Nominado

Si el problema o preocupación está relacionado con el cumplimiento de las leyes o reglamentos; denuncias de sospecha de fraude o soborno; controles internos de la Compañía o cualquier asunto contable o de auditoría, usted puede reportarlo anónimamente al Presidente del Comité de Auditoría utilizando el método anónimo de contacto de la Compañía a través del Internet en calibremining.ethicspoint.com o por correo electrónico en whistleblower@calibremining.com ambos publicados en el Sitio Web de la Compañía.

Consecuencias de una violación

La violación de las normas descritas en el Código puede ser motivo de acción disciplinaria hasta e incluyendo el cese del empleo o de otras relaciones comerciales. Los empleados, consultores, funcionarios y directores que saben de sospechas de mala conducta, actividades ilegales, fraude, abuso de los activos de la Compañía o violaciones de las normas descritas en el Código son responsables de reportar tales asuntos.

En caso de duda – consulte al director financiero de la Compañía

Debido a que los rápidos cambios en nuestra industria y entorno regulatorio plantean constantemente nuevas consideraciones éticas y legales, ningún conjunto de directrices debe considerarse la última palabra absoluta bajo todas las circunstancias. Aunque las leyes y costumbres variarán en los muchos países diferentes en los que operamos, nuestras responsabilidades éticas básicas son globales. En algunos casos, puede haber un conflicto entre las leyes de los países que se aplican a las operaciones de la Compañía. Cuando se encuentre con un conflicto de este tipo, debe consultar al Director Financiero de la Compañía para entender cómo resolver ese conflicto correctamente.

Política contra represalias

La Compañía prohíbe que cualquier Representante tome represalias o tome medidas adversas contra cualquier persona por plantear de buena fe presuntas violaciones de conducta o ayudar a resolver un asunto de conducta. Cualquier persona que se haya encontrado que ha participado en represalias contra un director, funcionario, empleado o consultor de la Compañía por plantear, de buena fe, un asunto de conducta o por participar en la investigación de tal asunto puede estar sujeta a disciplina, hasta e incluyendo el cese de las relaciones laborales u otras relaciones comerciales. Si alguna persona cree que ha sido objeto de tales represalias, se alienta a esa persona a reportar la situación lo antes posible a una de las personas detalladas en la sección anterior "Planteamiento de inquietudes".

4. Circunstancias Específicas – Directrices Adicionales

Conflictos de interés

Los representantes no deben participar en ninguna actividad, práctica o acto que entre en conflicto con los intereses de la Compañía. Un conflicto de intereses ocurre cuando un Representante se coloca o se encuentra en una posición en la que sus intereses privados entran en conflicto con los intereses de la Compañía o tienen un efecto adverso en la motivación del Representante o en el desempeño adecuado de su trabajo. Ejemplos de tales conflictos podrían incluir, pero no se limitan



a:

- aceptar empleo externo con, o aceptar pagos personales de, cualquier organización que haga negocios con la Compañía o sea un competidor de la Compañía;
- aceptar o dar regalos de valor más que modesto a o de proveedores o clientes de la Compañía;
- utilizar la información de propiedad exclusiva o la posición de la Compañía para beneficio personal;
- competir con la Compañía para la compra o venta de bienes, servicios u otros intereses o aprovechar personalmente una oportunidad en la que la Compañía tiene un interés;
- personalmente tener familiares inmediatos que tengan un interés financiero en una empresa que hace negocios con la Compañía; y
- tener interés en una transacción que involucre a la Compañía o a un cliente, socio comercial o proveedor (sin incluir inversiones rutinarias en empresas que cotizan en bolsa).

Además, la Compañía está obligada a divulgar “transacciones con partes relacionadas” conforme a las normas contables y regulaciones de seguridad, cuando una transacción con una parte relacionada tenga el significado que se le otorga en las Normas Internacionales de Contabilidad o el Instrumento Multilateral 61-101: Protección de los Poseedores de Valores Minoritarios en Transacciones Especiales, según corresponda.

Los representantes no deben colocarse ni permanecer en una posición en la que sus intereses privados entren en conflicto con los intereses de la Compañía.

Si la Compañía determina que el trabajo externo de un Representante interfiere con el desempeño o la capacidad de cumplir con los requisitos de la Compañía, que pueden modificarse de vez en cuando, se le puede pedir al Representante que cese el empleo externo si desea permanecer empleado por la Compañía.

Para proteger los intereses de cada uno de los Representantes y de la Compañía, cualquier trabajo externo u otra actividad que implique un conflicto de intereses potencial o aparente puede ser emprendido sólo después de que el Representante lo notifique a la Compañía y el Director Ejecutivo lo revise y apruebe.

Confidencialidad respecto a los asuntos de la Compañía

Es política de la Compañía que los asuntos comerciales de la Compañía son confidenciales y no deben ser discutidos con nadie fuera de la organización, exceptuando la información que ya se ha puesto a disposición del público. Como requisito previo y condición de empleo, todos los Representantes deben firmar un acuerdo por escrito que confirme esta obligación.

Competencia y trato justo

Buscamos superar a nuestra competencia de manera justa y honesta. Buscamos ventajas competitivas a través de un rendimiento superior, no a través de prácticas comerciales poco éticas o ilegales. La información sobre otras empresas y organizaciones, incluidos los competidores, debe recopilarse utilizando los métodos adecuados. Se prohíben las prácticas ilegales como allanamiento de morada, robo, falsificación, escuchas telefónicas y hurtos. Cada empleado, consultor, director y funcionario debe esforzarse por respetar los derechos y tratar de manera justa a nuestros clientes, proveedores, competidores, empleados y consultores. Ningún Representante debe aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, ocultación, abuso o información privilegiada, la



tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica comercial desleal.

Comercio con información privilegiada

La Compañía alienta a todos los empleados y consultores a convertirse en accionistas sobre una base de inversión a largo plazo. Sin embargo, la gerencia, los empleados, los consultores, los miembros de la Junta y otras personas que están en una "relación especial" con la Compañía de vez en cuando, pueden tener conocimiento de los desarrollos o planes corporativos que pueden afectar el valor de las acciones de la Compañía (información privilegiada) antes de que estos desarrollos o planes se hagan públicos. Los períodos de restricción ocurren varias veces a lo largo del año y durante este tiempo, ciertos empleados, consultores, funcionarios y directores de la Compañía tienen prohibido comprar o vender valores de la Compañía en cualquier bolsa en la que los valores de la Compañía se cotizan de conformidad con la política de restricción. Los Administradores de la Política de Comercio con Información Privilegiada pueden de vez en cuando prescribir períodos adicionales de restricción en cualquier momento en el que se determine que puede haber información privilegiada no divulgada (como se define abajo) relativa a la Compañía que hace que sea inapropiado que parte o todo el personal de la Compañía esté comerciando valores en la bolsa. En tales circunstancias, los Administradores de la Política de Comercio con Información Privilegiada emitirán un aviso en el que se indica a las personas afectadas que no comercien en valores de la Compañía hasta nuevo aviso. Con el fin de evitar violaciones civiles y penales de comercio con información privilegiada, la Compañía ha establecido una Política de Comercio con Información Privilegiada. Como requisito previo y condición de empleo, todos los Representantes deben firmar un acuse de recibo por el cual aceptan adherirse a esta Política.

Telecomunicaciones

Las instalaciones de telecomunicaciones de la Compañía tales como teléfono, teléfonos celulares, facsímil, internet y correo electrónico son propiedad de la Compañía. El uso de estas instalaciones impone ciertas responsabilidades y obligaciones a todos los empleados, consultores, funcionarios y directores. El uso debe ser ético y honesto con el fin de preservar y respetar debidamente la propiedad intelectual, los sistemas de seguridad, la privacidad personal y la libertad de terceros de intimidación, acoso o molestias no deseadas.

Registros financieros, divulgación y cumplimiento

Divulgación

La Compañía se compromete a brindar una difusión oportuna, consistente y creíble de la información, de conformidad con los requisitos de divulgación de las leyes aplicables sobre valores bursátiles. El objetivo de nuestra Política de Divulgación es dar a conocer el enfoque de la Compañía acerca de la divulgación entre la Junta, funcionarios, empleados y consultores y aquellos autorizados a hablar en nombre de la Compañía.

La Política de Divulgación abarca a todos los empleados, consultores y funcionarios de la Compañía, su Junta y aquellos autorizados a hablar en su nombre. Como requisito previo y condición de empleo, todos los empleados, consultores, directores y funcionarios deben firmar un acuse de recibo por el cual aceptan adherirse a esta Política, que se proporciona al nuevo empleado antes de su fecha de inicio.



Precisión de los registros de la Compañía

Como empresa pública, estamos obligados a registrar y brindar informes públicos de todos los registros financieros internos y externos de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Por lo tanto, usted es responsable de garantizar la precisión de todos los libros y registros bajo su control y cumplir con todas las políticas y controles internos de la Compañía. Toda la información de la Compañía debe ser reportada con precisión, ya sea en los registros internos del personal, registros de seguridad u otros registros o en la información que divulgamos al público o presentamos ante agencias gubernamentales. Cualquier registro contable debe reflejar la naturaleza, el importe y el destinatario de un pago, y no debe modificarse.

Informes financieros y controles de divulgación

Como empresa pública, estamos obligados a presentar informes periódicos y de otro tipo ante las Comisiones de Valores y a realizar ciertas comunicaciones públicas. Las Comisiones de Valores nos exigen que mantengamos "controles y procedimientos de divulgación" eficaces para que la información financiera y no financiera se informe oportunamente y con precisión tanto a nuestra alta gerencia como en las presentaciones que hacemos. Se espera que, dentro del ámbito de sus funciones laborales, usted apoye la eficacia de nuestros controles y procedimientos de divulgación.

Cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos, incluidas las leyes y reglamentos aplicables a los valores bursátiles de la Compañía y el comercio de dichos valores, las normas promulgadas por cualquier bolsa en la que se cotizan las acciones de la Compañía, y las leyes del empleo, la discriminación, la salud, la seguridad, la competencia, la banca y las leyes ambientales.

La violación de las leyes puede hacer al Representante sujeto a responsabilidad penal o civil individual, así como a disciplina por parte de la Compañía. Tales violaciones individuales también pueden hacer a la Compañía sujeta a responsabilidad civil o penal, o a la pérdida de reputación o negocio.

Fraude y soborno

El fraude es un acto u omisión intencional diseñado para engañar a otra persona u obtener un beneficio al que uno no tiene derecho. El soborno es una oferta intencional de beneficio monetario u otro beneficio a otra persona, organización o funcionario del gobierno, para intentar obtener un beneficio indebido o ventaja comercial. El fraude puede incluir una amplia gama de actividades, como falsificar registros o plantillas de horarios de trabajo, crear reclamos de beneficios falsos y apropiarse indebidamente de los activos de la Compañía (incluidos los activos físicos y los activos no físicos, tales como información de propiedad exclusiva y oportunidades corporativas) para beneficio personal.

El soborno puede tomar diferentes formas, tales como pagos en efectivo, empleo, transacciones de trueque, asignar un negocio a un individuo o empresa en particular, hospitalidad indebida, o brindar servicios u otros beneficios a una persona, organización o empresa o a aquellos relacionados con una persona, organización o empresa en particular.



Los Representantes:

No deben participar en actividades fraudulentas en el transcurso de su trabajo;
Nunca deben sobornar, ofrecer un soborno, o tolerar el soborno por parte de otros en el transcurso de su trabajo;

Siempre deben asegurar que los activos de la Compañía se utilicen únicamente para fines comerciales legítimos y que todos los contratos de bienes y servicios se realicen a una tasa que refleje condiciones razonables del mercado.

Comuníquese con el Director Financiero de la Compañía si tiene alguna incertidumbre sobre un acuerdo o transacción en particular.

Lavado de dinero

La Compañía se compromete a garantizar que sus operaciones comerciales no sean utilizadas por otros para trasladar fondos generados por actividades ilegales al comercio legítimo (lavado de dinero).

Los Representantes:

- Deben cumplir siempre con las leyes relativas al lavado de dinero;
- Deben siempre tomar medidas razonables para garantizar que los nuevos contratistas y proveedores sean empresas comerciales legítimas.
-

Algunos ejemplos de indicadores de que una persona o empresa pueda estar participando en actividades comerciales ilegales son:

- Se niega a brindar información completa o brinda información falsa;
- Establece una transacción de una manera que evite cumplir con ciertas leyes (por ejemplo, pedir enviar varias facturas pequeñas en lugar de una sola factura para evitar reportar pagos a una autoridad);
- Solicita que los pagos se envíen a terceros distintos del contratista o proveedor que emite la factura;
- Solicita o acepta el pago en efectivo sin la documentación de soporte adecuada.

Comuníquese siempre con el Director Financiero de la Compañía si tiene alguna incertidumbre sobre un acuerdo o transacción en particular.

Donaciones políticas

La Compañía alienta a todos a participar en actividades políticas en su propio tiempo y a sus propias expensas. La Compañía se relacionará con los gobiernos de manera responsable con respecto a asuntos de políticas que son relevantes para su negocio. Sin embargo, debido a que las leyes en ciertas jurisdicciones prohíben o regulan las donaciones corporativas a partidos políticos, a dirigentes políticos o a un candidato a un cargo público, todas las contribuciones a partidos políticos, dirigentes políticos o candidatos a cargos públicos deben ser aprobadas por adelantado por la Junta o por el Director Ejecutivo.

Donaciones

La Compañía contribuye a las comunidades en las que opera, a través de sus iniciativas de responsabilidad social corporativa. Todas las donaciones se registrarán por la Política de Delegación de Autoridad.

Participación de las partes interesadas y RSC

a. Comunidades y socios comerciales

Nos esforzamos por lograr socios comerciales satisfechos y comunidades que trabajan juntos y por construir alianzas sostenibles y mutuamente ventajosas. Nuestra reputación a largo plazo y la viabilidad del negocio dependen de que continuamente mantengamos la alta calidad de los productos y servicios que ofrecemos. Nos comprometemos a entregar productos que funcionen según lo documentado y representado al cliente.

Nuestra política es construir relaciones duraderas con nuestros clientes y socios comerciales a través de una entrega y ejecución superiores y ventas y marketing honestos. Cumpliremos con las leyes y estándares de publicidad aplicables, incluido el compromiso de que nuestra publicidad y marketing será veraz, no engañosa y justa y será respaldada por evidencia antes de emitir afirmaciones publicitarias. Nuestra política también prohíbe hacer declaraciones falsas o engañosas sobre nuestros competidores y dar o aceptar coimas, sobornos, regalos inapropiados y otros asuntos prohibidos abarcados en el tema de conflicto de intereses de este Código.

b. Gente

Los Representantes deben promover un lugar de trabajo que refleje la diversidad y el comportamiento respetuoso, abierto e inclusivo, libre de acoso o discriminación y un entorno de trabajo SEGURO y SALUDABLE, donde cada Representante sea responsable de su comportamiento seguro y el de los demás en el lugar de trabajo.

Salud y seguridad

La Compañía se compromete a hacer que el ambiente de trabajo sea seguro, protegido y saludable para sus empleados, consultores y otros. La Compañía cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables relacionadas con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Esperamos que cada uno de ustedes promueva un ambiente de trabajo positivo para todos. Se espera que consulte y cumpla con todas las reglas de la Compañía con respecto a la conducta y la seguridad en el lugar de trabajo. Debe reportar inmediatamente a su supervisor cualquier condición o material inseguro o peligroso, lesión y accidente relacionado con nuestro negocio y cualquier actividad que comprometa la seguridad de la Compañía. Usted no debe trabajar bajo la influencia de ninguna sustancia que pueda arriesgar su propia seguridad o la seguridad de otros. Todas las amenazas o actos de violencia física o intimidación están prohibidos.



Respeto a nuestros empleados

Las decisiones de empleo de la Compañía se basarán en razones relacionadas con nuestro negocio, como el desempeño laboral, habilidades y talentos individuales, y otros factores relacionados con el negocio. La política de la Compañía requiere el cumplimiento de todas las leyes nacionales, municipales u otras leyes locales de empleo. Además de cualquier otro requisito de las leyes aplicables en una jurisdicción particular, la política de la Compañía prohíbe la discriminación en cualquier aspecto del empleo basada en la raza, el color, la ascendencia, el lugar de origen, la creencia política, la religión, el estado civil, el estado familiar, la discapacidad física o mental, el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género o la edad de esa persona o porque esa persona haya sido condenada por un delito penal o de condena sumaria que no esté relacionado con el empleo o con el empleo previsto de esa persona, según el sentido de las leyes aplicables.

Derechos humanos

La Compañía está comprometida con su responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades comerciales, ya sea personal de la Compañía u otras personas en las comunidades en las que opera la Compañía. La Compañía de ninguna manera apoya o se involucra en trabajo infantil, trabajo forzado o prácticas modernas de esclavitud. Esto se aplica a las operaciones mineras de la Compañía, las actividades de exploración y desarrollo y todas las actividades subcontratadas. La Compañía hace todo lo posible para garantizar que ninguna de sus actividades resulte en un apoyo directo o indirecto a tales prácticas, lo que incluye realizar ejercicios de debida diligencia como un medio para identificar y abordar proactivamente los riesgos de derechos humanos para las personas en nuestro negocio y cadena de valor. Esperamos que nuestros empleados, contratistas y miembros de la comunidad nos informen acerca de las inquietudes relacionadas a los derechos humanos a través de nuestros mecanismos de quejas o la línea directa confidencial de denuncias de la Compañía. La Compañía tomará medidas inmediatas para rescindir cualquier acuerdo de este tipo en caso de que se dé cuenta de que uno de sus socios comerciales respalda o habilita dichos métodos.

Discriminación y conducta abusiva o acosadora prohibida

La Compañía está firmemente comprometida a brindar igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo y no tolerará ninguna discriminación ilegal o acoso de ningún tipo. Ejemplos de conducta que no será tolerada incluyen comentarios despectivos basados en características raciales, étnicas o religiosas, edad, ascendencia, color, raza, ciudadanía, origen étnico, credo, discapacidad, estado familiar, estado civil, género, sexo, orientación sexual, avances o comentarios sexuales no deseados y cualquier otro motivo de discriminación prohibido por la ley.

La Compañía prohíbe conductas abusivas o acosadoras por parte de nuestros empleados, consultores, directores y funcionarios hacia otros, tales como avances sexuales no deseados, comentarios basados en etnia, religión o raza, u otros comentarios personales no profesionales o conductas que incomoden a otros en su empleo con nosotros. Alentamos y esperamos que usted denuncie el acoso u otra conducta inapropiada a un funcionario de Recursos Humanos tan pronto como ocurra.

Relaciones familiares o sentimentales

Con el fin de evitar conflictos, malentendidos, quejas de favoritismo, problemas de supervisión, seguridad, moral de los empleados y posibles reclamos de acoso sexual, la Compañía mantiene una



política sobre ciertos tipos de relaciones interpersonales. La Compañía pide a cada empleado que tiene un miembro de la familia (cónyuges, madre, padre, hermanos, hijos, cuñados, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos, suegros, o alguien con quien el empleado está teniendo una relación sentimental/amorosa) trabajando en el mismo departamento o a quien indirectamente se reporte, que revele tal relación a su supervisor y a Recursos Humanos. En todo caso, la Compañía no permite a los puestos de gerencia salir, entablar o mantener una relación amorosa o sexual con los empleados que supervisan directamente. Sin embargo, la Compañía tiene la autoridad para revisar cualquier relación personal indirecta dentro de un departamento y gestionar la situación caso por caso en base al impacto potencial en la gestión efectiva de la organización.

Privacidad

La Compañía, y las empresas y personas autorizadas por la Compañía, recopilan y mantienen información personal relacionada con su empleo, incluyendo información de remuneración, médica y de beneficios. La Compañía sigue procedimientos para proteger la información dondequiera que se almacene o procese, y el acceso a su información personal está restringido. Su información personal solo se divulgará a terceros de acuerdo con las políticas de la Compañía y los requisitos legales aplicables. Los empleados, consultores, funcionarios y directores que tienen acceso a la información personal deben asegurarse de que la información personal no se divulgue en violación de las políticas o prácticas de la Compañía.

Exenciones y enmiendas

Sólo la Junta podrá eximir la aplicación de o enmendar cualquier disposición de este Código. La solicitud de tal exención debe presentarse por escrito a la Junta para su consideración. La Compañía divulgará de inmediato a los inversionistas todas las enmiendas sustantivas del Código, así como todas las exenciones del Código otorgadas a los directores o funcionarios de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

Sin derechos creados

Este Código es una declaración de los principios fundamentales y políticas y procedimientos clave que rigen la conducta de nuestro negocio. No tiene por objeto constituir, ni de ninguna manera constituye, un contrato de trabajo o una garantía de empleo continuado, ni tiene por objeto crear ningún derecho de ningún empleado, director, cliente, proveedor, competidor, accionista o cualquier otra persona o entidad.

Revisión anual del Código

Todos los Representantes deben leer, revisar o reconocer este Código anualmente e informar cualquier conflicto real, potencial o percibido que tenga en el formulario de certificación y firmarlo para demostrar que ha leído, que comprende y que acepta seguir el Código. Complete y envíe de inmediato un nuevo formulario de certificación en cualquier momento en que surja un conflicto de intereses real, potencial o percibido que aún no haya declarado. La Junta revisará este Código anualmente y hará las modificaciones necesarias. Las versiones modificadas del Código estarán disponibles para todos los Representantes.

