

# Instant brands™

## Código de conducta de negocios

Instant brands  
Made for together.

CORELLE Instant CHICAGO CUTLERY VISIONS™  
pyrex CORNINGWARE Snapware

*Actualizado en noviembre de 2021*

## TABLA DE CONTENIDO

Código de conducta de negocios para cada compañía miembro de Instant Brands.....	5
Línea directa de Instant Brands .....	5
Cumplimiento de las leyes anticorrupción, interacción con funcionarios gubernamentales y ofrecimiento de regalos y entretenimiento.....	6
Antimonopolio .....	8
Participación en Asociaciones comerciales.....	8
Limitación de la competencia.....	9
Imposición de precios de reventa .....	9
Cláusulas de nación más favorecida (MFN) .....	9
Monopolización .....	9
Acuerdos de vinculación .....	10
Precios condicionales.....	10
Restricciones a nuestros distribuidores.....	10
Discriminación de precios .....	10
Reciprocidad.....	10
Restricciones a venta de productos de la competencia.....	10
Marketing .....	11
Sustentabilidad.....	12
Contratación global.....	13
Leyes y reglamentos de sanciones económicas de los Estados Unidos.....	14
Registros financieros.....	15
Secretos comerciales/Información confidencial.....	15
Privacidad y protección de datos.....	17
Comunicación pública .....	18
Salud y seguridad .....	18
Cumplimiento de las leyes y normas .....	18
Contribuciones y actividades políticas.....	19
Antidiscriminación y acoso .....	19
Violencia laboral.....	21
Diversidad, inclusión y equidad .....	21
Conflictos de intereses .....	22
Actividades fuera del trabajo.....	24
Aceptar regalos, propinas y pagos .....	24
Propiedad de Instant Brands.....	25

<b>Sustancias prohibidas .....</b>	<b>26</b>
<b>Deber de información.....</b>	<b>27</b>
<b>Medidas disciplinarias .....</b>	<b>27</b>

## Carta del presidente y director general, Ben Gadbois

Estimado miembro del equipo:

El Código de conducta de negocios de Instant Brands es una de las formas en que ponemos en práctica nuestros valores en cada compañía de Instant Brands. Está desarrollado sobre el reconocimiento de que todo lo que hacemos en relación con nuestro trabajo se debe medir según los estándares más altos posibles de conducta de negocios ética. Nuestro compromiso con los estándares más altos nos permite contratar excelentes personas, desarrollar productos excepcionales y atraer clientes leales. El respeto por nuestros clientes, por la oportunidad de agradar y por los demás, son la base de nuestro éxito y algo que debemos apoyar todos los días.

Tomar buenas decisiones y elecciones éticas en nuestro trabajo genera confianza entre nosotros y de nuestros consumidores, clientes y socios. Nunca debe poner en riesgo su integridad personal ni la reputación y la confianza de la compañía a cambio de ninguna ganancia a corto plazo. Realizamos elecciones éticas cuando la integridad, la honestidad y el cumplimiento guían nuestra toma de decisiones. Siempre debemos ser transparentes acerca de nuestros motivos, aprender de nuestros errores y pedir ayuda cuando nos enfrentamos a una situación difícil.

Los valores de nuestra compañía son esenciales para nuestro éxito y se deben priorizar para impulsar RESULTADOS y mantener nuestra INTEGRIDAD. Son:

- Somos UN EQUIPO que impulsa resultados y crea valor junto.
- Adoramos a nuestros consumidores y los asombramos.
- Nos desafiamos unos a otros, siempre tenemos una MENTALIDAD ABIERTA y apreciamos las ideas nuevas.
- Somos una compañía GLOBAL y pensamos y actuamos de manera global.
- Tenemos INTEGRIDAD en todo lo que hacemos.

Lea el Código de conducta de negocios y recuerde nuestros Valores. Debemos respetar ambos en espíritu y letra. Cada uno de nosotros tiene una responsabilidad personal de incorporar, y alentar a otros a que incorporen, los principios del Código de conducta de negocios y nuestros Valores en todo lo que hacemos. Si tiene alguna pregunta o alguna vez le parece que un compañero Miembro del equipo o la compañía en general está faltando a su compromiso, no se quede callado. Queremos, y necesitamos, que dé su opinión. Somos UN EQUIPO que impulsa resultados y crea valor JUNTOS. No podemos hacerlo sin cada uno de USTEDES.

Atentamente,



Ben Gadbois, Director general

## **Código de conducta de negocios para cada compañía miembro de Instant Brands**

Este Código de conducta de negocios (este “Código”) se aplica a todos y cada uno de los empleados de una compañía Instant Brands. Las referencias a Instant Brands incluidas en este código se aplican a todas y cada una de las compañías Instant Brands.

Este código refleja los valores de nuestra compañía, y es importante que nuestros socios de negocios actúen con el mismo nivel de integridad y ética que esperamos de nuestros empleados. Por este motivo, esperamos que nuestros socios de negocios y sus empleados actúen de manera consistente con los estándares establecidos en este Código. Tomaremos las medidas correspondientes para tratar con socios de negocios que no cumplan nuestras expectativas según este código.

### **Línea directa de Instant Brands**

En este Código, se le informará dónde solicitar información adicional o a quién llamar si sospecha que alguien ha infringido un lineamiento de conducta de negocios. Lo más importante que debe recordar es que cuando tenga alguna pregunta, **¡NO SE ARRIESGUE!** Obtenga la respuesta correcta. Pregunte a su supervisor. Si su supervisor no sabe la respuesta, es su responsabilidad averiguarla y responderle.

Si, por algún motivo, no se siente cómodo de hablar con su supervisor, tiene otras opciones. Comuníquese con el director de su grupo funcional, el gerente de Recursos Humanos, el Departamento legal o llame a la línea directa de Instant Brands.

- **Sitio web:** <https://www.lighthouse-services.com/instantbrands>
- **Teléfono gratuito:**

Australia (Optus)	1-800-551-155
Australia (Telstra)	1-800-881-011
Canadá: Inglés	844-280-0005
Canadá: Francés	855-725-0002
Canadá: Español	800-216-1288
China (Norte, Beijing CNGC)	108-888
China (Sur, Shanghai – China Telecom)	10-811
Japón (KDDI)	00-539-111
Japón (NTT)	0034-811-001
Japón (Softbank Telecom)	00-663-5111
Malasia	1-800-80-0011
México	01-800-681-5340
Singapur (SingTel)	800-011-1111
Singapur (StarHub)	800-001-0001
Corea, República de (KT)	00-729-11
Corea, República de	00-369-11

(LGU+)	
Corea, República de (Sejong Telecom)	00-309-11
Corea, República de (Bases militares de EE. UU. KT)	550-HOME
Corea, República de (Bases militares de EE. UU. Sejong Telecom)	550-2USA
Taiwán	00-801-102-880
Reino Unido	0-800-89-0011
EE. UU: Inglés	844-280-0005
EE. UU: Español	800-216-1288
Otros	800-603-2869 (debe discar el código de acceso del país)

- **Correo electrónico:** [reports@lighthouse-services.com](mailto:reports@lighthouse-services.com) (debe incluir el nombre de la compañía con el informe)
- **Fax:** (215) 689 -3885 (debe incluir el nombre de la compañía con el informe)

Los clientes y proveedores de Instant Brands también tienen la responsabilidad de denunciar a empleados de Instant Brands que infrinjan las políticas de conducta y de negocios. Los clientes y proveedores también pueden llamar a la línea directa.

Las llamadas a la línea directa son confidenciales y se pueden hacer de manera anónima. En caso de que se sepa, la identidad de la persona que realiza la llamada no se dará a nadie excepto si lo exige la ley o según sea necesario con fines de investigación. Cualquier empleado que tome represalias contra otro empleado, un cliente o un proveedor por realizar una pregunta o denunciar una infracción sospechada (a la línea directa o de otra manera) enfrentará medidas disciplinarias.

## ***Cumplimiento de las leyes anticorrupción, interacción con funcionarios gubernamentales y ofrecimiento de regalos y entretenimiento***

El soborno es ilegal y prohibimos cualquier tipo de soborno. Un pago indebido para lograr una ventaja en cualquier situación nunca es aceptable y lo expone a usted y a Instant Brands a daños en la reputación y la posibilidad de sanciones penales y/o de responsabilidad civil de acuerdo con las leyes antisoborno nacionales, estatales, locales y extranjeras. Se requiere cuidado especial cuando se trata directa o indirectamente con funcionarios gubernamentales (que incluye empleados de empresas propiedad del gobierno o controladas por él) porque se aplican leyes y consideraciones especiales si se proporcionan objetos de valor a esos funcionarios. Las sanciones por infringir estas leyes pueden ser graves, incluidas multas individuales y corporativas significativas, y hasta encarcelamiento. Los empleados de Instant Brands no deben pagar sobornos a funcionarios gubernamentales y deben cumplir todas las leyes y normas antisoborno y anticorrupción que correspondan a nuestro negocio.

Estas prohibiciones contra pagos indebidos incluyen el ofrecimiento de regalos o entretenimiento de negocios con fines indebidos. Por ese motivo, los gastos directamente relacionados con la promoción o la demostración de los productos o servicios de negocios de la compañía pueden ser aceptables si (a) están aprobados por un miembro del equipo ejecutivo como requeridos por la

Política de gastos de viáticos y otros gastos de negocios y (b) son razonables y no se realizan para obtener una ventaja indebida. Sin embargo, no se debe ofrecer nada a un funcionario gubernamental, o a ninguna otra persona, si se podría percibir, de manera razonable, como un intento de influir en un negocio o una decisión oficial y/o de obtener o conservar un negocio desleal o alguna ventaja, o si afectaría de manera negativa a la reputación de la compañía. Se deben respetar estos principios independientemente del valor monetario de cualquier objeto que se entregue a un funcionario gubernamental o a cualquier tercero.

La Ley de prácticas Corruptas en el Extranjero (“FCPA”) es la ley antisoborno más relevante de los Estados Unidos que se aplica a los negocios de Instant Brands y prohíbe el ofrecimiento, la promesa, el pago, la entrega o la autorización del pago o la entrega de dinero o cualquier objeto de valor a funcionarios gubernamentales extranjeros o candidatos a un cargo político extranjero a fin de influir en una decisión oficial o de negocios y/o para obtener, mantener o dirigir negocios o cualquier otra ventaja indebida. Los pagos indirectos realizados a través de un tercero, como un consultor, un distribuidor o un representante de ventas, también están prohibidos. Instant Brands mantiene procedimientos diseñados para garantizar que todos los intermediarios con los que trabajamos tengan buena reputación y cumplan las leyes antisoborno y anticorrupción, incluida la FCPA.

Instant Brands también cuenta con un sistema adecuado de controles contables internos y mantiene libros y registros contables que reflejan todas las transacciones y activos de la compañía de manera honesta, precisa y con detalles razonables a fin de garantizar la transparencia y evitar el ocultamiento de transacciones indebidas. Los libros y registros contables de Instant Brands no deben incluir declaraciones ni entradas falsas o engañosas, como registrar un gasto en regalos como algo diferente a un regalo. Nunca mantenga fondos secretos o no registrados ni clasifique intencionalmente de manera incorrecta ninguna transacción relativa a fondos, departamentos o período contable. Mantenga documentación precisa, adecuada y con detalles razonables para respaldar todas las transacciones y guarde los documentos de acuerdo con los registros y las políticas de manejo de la información de la compañía.

### **Sus responsabilidades**

- Cumplir la Política de cumplimiento anticorrupción, de la compañía y siempre mantener los estándares éticos más altos de los Estados Unidos y de cada país extranjero en el cual Instant Brands esté haciendo negocios.
- No ofrezca, prometa, pague, entregue ni autorice el pago ni la entrega de ningún objeto de valor, independientemente del monto, a funcionarios gubernamentales extranjeros (incluido personal de empresas gubernamentales o controladas por el gobierno) sin aprobación del departamento legal.
- El otorgamiento de regalos y entretenimiento de negocios se debe manejar de forma adecuada según las políticas de la compañía, incluido este Código y la Política de gastos de viáticos y otros gastos de negocios de Instant Brands (que, entre otras cosas, limita el ofrecimiento de regalos y el pago de viáticos y gastos de entretenimiento para terceros, y nunca deben ofrecerse con intenciones indebidas).
- Cumpla los procedimientos de diligencia debida anticorrupción de terceros proveedores y consulte con el departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) si tiene preguntas sobre los procedimientos de diligencia debida adecuados.
- Trabaje con el departamento legal a fin de garantizar que nuestros acuerdos con terceros proveedores de servicios, como consultores, distribuidores extranjeros, representantes de ventas y otros proveedores incluyen disposiciones de cumplimiento de la FCPA/anticorrupción.
- Cumpla las políticas contables y los procedimientos de control internos de Instant Brands.
- No use los activos de la compañía para ningún propósito ilegal ni indebido.
- No cree ni mantenga un fondo o activo secreto o sin registrar con ningún propósito.

- No realice entradas falsas o engañosas en los registros de Instant Brands ni haga ningún pago a nombre de ninguna compañía de Instant Brands sin documentación de respaldo adecuada.
- Denuncie las infracciones a las políticas financieras y contables a su supervisor, al departamento legal o a la línea directa de Instant Brands.

Consulte con el Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) si tiene alguna pregunta.

## ***Antimonopolio***

La competencia es saludable para los negocios y buena para los consumidores. **Nuestra política es clara:** Competiremos de acuerdo con los méritos de nuestros productos y cumpliremos plenamente la letra y el espíritu de todas las leyes antimonopolio de los Estados Unidos y otras que correspondan.

Las leyes antimonopolio prohíben que cualquier empleado realice un acuerdo o llegue a un arreglo (ya sea por escrito, oral o formal o informal) con un competidor para llevar a cabo cualquier acción que limite o restrinja la competencia. Esto incluye acuerdos con un competidor que aborden:

- Precios, costos, ganancias o términos y condiciones de venta
- territorios
- Limitaciones en productos o servicios
- Instalaciones o capacidades de producción
- Cuota del mercado
- Asignación o selección de clientes o proveedores
- Métodos de distribución
- Estrategia de marketing o de negocios
- Investigación y desarrollo
- Reclutamiento y contratación de empleados (por eh., acuerdos para “no robar personal”)
- Compensación o beneficios para empleados

Aún sin un acuerdo o arreglo, debe evitar compartir información “confidencial para la competencia”, incluidos los temas anteriores, con las competencias, ya que se puede interpretar como un intento de limitar la competencia. La información confidencial para la competencia incluye datos detallados que se pueden usar para tomar decisiones competitivas; tal vez no haya problema con compartir datos agregados o históricos, pero comuníquese con el departamento legal antes de compartir información que pueda considerarse cuestionable.

A continuación encontrará información adicional acerca de otras prácticas de negocios que podrían infringir las leyes antimonopolio.

### **Participación en Asociaciones comerciales**

Realizar actividades conjuntas amparado por una asociación comercial o en relación con una reunión de una asociación comercial no protege de las leyes antimonopolio. De hecho, en muchos juicios penales antimonopolio, se alega que al menos una reunión de una asociación comercial está involucrada en la conspiración. Debido a las posibles dificultades antimonopolio que pueden surgir en relación con las actividades de las asociaciones comerciales, los empleados de Instant Brands deben seguir los lineamientos a continuación:

- No debemos unirnos a ninguna asociación comercial ni asistir a reuniones de asociaciones comerciales a menos que haya beneficios de negocios claros a obtener de la asociación comercial y estemos satisfechos de que la asociación comercial usa consejería



antimonopolio competente (esto es, la asociación comercial gestiona correctamente los riesgos antimonopolio).

- Informe al departamento legal antes de unirse a cualquier asociación comercial a través de un correo electrónico a [legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com). Debe incluir en nombre de la asociación comercial, la fecha en la que nos uniremos a la asociación comercial y el nombre de todos los empleados que formen parte de la junta o de cualquier comité de la asociación.
- Los empleados que asistan a una reunión de una asociación comercial o que pertenezcan a ella deben familiarizarse con los principios antimonopolio y los vacíos legales involucrados en los programas de las asociaciones comerciales y conducirse de acuerdo con ellos.

### **Limitación de la competencia**

Las conductas que puedan considerarse una limitación de la competencia según las leyes antimonopolio deben evitarse. Esto puede surgir, por ejemplo, si cualquier compañía de Instant Brands formara parte de un acuerdo formal o informal para limitar la competencia entre nuestros clientes. Para limitar este riesgo, los empleados deben evitar conversar acerca de programas de la compañía que involucren a un cliente con un segundo cliente. Además, tenemos un deber de confidencialidad con cada cliente, por lo que no hay motivos para conversar acerca de nuestras relaciones con los clientes.

### **Imposición de precios de reventa**

Es ilegal exigir o forzar el precio de reventa que cobra un consumidor o un distribuidor. Nuestra Política de precio mínimo publicado (“MAP”) cubre la publicidad de determinados productos por parte de nuestros clientes y se ha estructurado e implementado para evitar prohibiciones de imposición de precios de reventa.

### **Cláusulas de nación más favorecida (MFN)**

Las cláusulas corrientes en las cuales un vendedor (o licenciante) acepta otorgar al comprador (o licenciatario) mejores términos disponibles a cualquier otro comprador, por lo general, son aceptables y pueden reducir los costos de las transacciones, pero esos acuerdos no deben usarse como mecanismo para controlar y fijar precios entre competidores en un mercado dado, en la medida en que sea posible.

### **Monopolización**

Es ilegal que una compañía “monopolice” un mercado. Aunque Instant Brands cree que ninguna de sus compañías tiene una posición monopólica en ningún mercado relevante, sus empleados de todas formas deben evitar cualquier conducta que se pueda considerar “abusiva” o “excluyente” y, por lo tanto, se considere monopólica. Los ejemplos incluyen:

- Establecer precios muy bajos para eliminar a un competidor con la intención de elevarlos una vez que se haya sacado al competidor del mercado. En general, si no hay una relación de negocios sólida que no esté relacionada con la competencia (por ej., la venta de exceso de inventario o inventario obsoleto), las ventas por debajo de nuestro costo marginal se considerarán abusivas.
- Llevar a cabo cualquier otra acción con el objetivo específico de perjudicar a un competidor individual. Esto puede incluir, por ejemplo, realizar contratos “exclusivos” con distribuidores, vendedores o clientes de manera que sea mucho más difícil para los compradores tener acceso a insumos críticos o para otros proveedores tener acceso a los clientes. Nuestras decisiones de negocios y nuestras prácticas de marketing deben hacerse de manera positiva con el objetivo de aumentar nuestras propias ganancias en lugar de hacerse de manera negativa con el objetivo de reducir las ventas o las ganancias de otra compañía.

## **Acuerdos de vinculación**

Los arreglos de vinculación existen cuando la compañía condiciona la venta de un producto al hecho de que un comprador adquiera otro producto aparte y no relacionado. Esto puede generar inquietudes antimonopolio. Todos los productos de Instant Brands deben poder adquirirse en el mercado de manera independiente.

## **Precios condicionales**

Los descuentos por fidelización o los descuentos a compradores que adquieren dos o más productos juntos (paquetes de oferta) se deben emplear para competir con eficacia en el mercado, no para perjudicar o eliminar a otros competidores.

## **Restricciones a nuestros distribuidores**

En general, los empleados de Instant Brands deben considerar que nuestros distribuidores son negocios independientes que tienen derecho a tomar sus propias decisiones de negocios. No debemos establecer:

- El precio al cual deben vender sus productos o
- Los clientes a quienes pueden vender o no.

## **Discriminación de precios**

Las leyes antimonopolio también prohíben que vendamos el mismo producto a diferentes precios a diferentes clientes cuando esa diferencia de precios podría tener un efecto perjudicial en la competencia. En otras palabras, debemos tratar de igual manera a todos nuestros clientes situados de manera similar. Esta regla general también se aplica en la mayoría de las ubicaciones fuera de los Estados Unidos. Para garantizar que se cumplen todas las leyes correspondientes, las prácticas de establecimiento de precios de Instant Brands y cualquier desviación de ellas debe estar aprobada por el departamento legal.

## **Reciprocidad**

Nuestros productos deben venderse de acuerdo con el precio, la calidad y el servicio. Debemos comprar los productos de los demás de acuerdo con las mismas consideraciones. No debemos intentar vender nuestros productos a otras compañías según las compras que podamos realizar de esas compañías, ni debemos permitir que otras compañías nos fuercen a comprar sus productos solo porque les vendemos productos. Las infracciones a este principio, en ocasiones denominado "reciprocidad", pueden generar implicancias antimonopolio.

## **Restricciones a venta de productos de la competencia**

Un requisito de la compañía de que venderemos nuestros productos a un cliente solo a condición de que el cliente se rehúse a vender productos de la competencia puede generar inquietudes antimonopolio. También puede considerarse un método de competencia desleal. Los vendedores de Instant Brands no deben condicionar la venta de nuestros productos a que nuestros clientes se nieguen a tratar con otros distribuidores.

## **Sus responsabilidades**

- Nunca converse ni acuerde con la competencia ningún arreglo para fijar precios o salarios o dividir o asignar mercados o empleados.
- Nunca converse ni acuerde con la competencia restringir la discreción de cada parte por fabricar ningún producto, proporcionar ningún servicio, o vender/comprar de un tercero.
- Nunca converse o acuerde con un vendedor o distribuidor: restringir la discreción del vendedor de usar o revender uno de los productos de la compañía a menos que lo consulte con el departamento legal; o condicionar la venta de un producto o servicio a la compra del vendedor de otro producto o servicio de la compañía.

- No comparta datos detallados que se pueden usar para tomar decisiones competitivas; tal vez no haya problema con compartir datos agregados o históricos, pero comuníquese con el departamento legal antes de compartir información que pueda considerarse cuestionable.
- Nunca converse acerca de las relaciones de negocios que la compañía con un cliente con otro cliente. Si un cliente le pregunta por programas/establecimiento de precios de la compañía con un segundo cliente, dé por finalizada la conversación aunque signifique irse de la reunión. Tenga en cuenta que nuestros negocios de comercio electrónico y la tienda de venta minorista deben considerarse cada uno un cliente a estos fines.
- Consulte los MAP de Instant Brands y las políticas estándar de establecimiento de precios y comuníquese con el departamento legal antes de desviarse de estas políticas.
- Comuníquese con el departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) para obtener una aprobación previa antes de tener ninguna reunión con un competidor. Si asiste a una reunión de una asociación comercial y hay competidores presentes, nunca hable en la reunión ni en ninguna reunión social precios, costos, ventas, ganancias, cuota del mercado ni ningún otro tema competitivo más allá de las tendencias generales del sector. Si esos temas entran en discusión, detenga la conversación o deje la reunión comercial o social, informando por qué se retira, e informe al departamento legal.

**Consulte con el Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) si tiene alguna pregunta.**

## ***Marketing***

Nuestro marketing y nuestra publicidad siempre deben ser veraces. Si afirmamos algo acerca de nuestros productos, los precios de nuestros productos o el desempeño de nuestros productos, es necesario que contemos con pruebas legales adecuadas para sustanciar esas afirmaciones. El estándar de lo que representa una sustanciación adecuada en cualquier reclamo de productos debe determinarse junto con el departamento legal de acuerdo con cada caso individual. No debemos etiquetar ni comercializar nuestros productos de forma que puedan confundirse con los de la competencia. Determinadas palabras y frases que se usan en publicidad (incluidos los envases) desencadenan normas y consideraciones especiales (por ej., NUEVO, LIBRE DE, SATISFACCIÓN GARANTIZADA, OFRECIMIENTO DE PRUEBA GRATIS, etc.). De manera similar, debemos estar alerta a cualquier situación en la cual un competidor intente confundir a los clientes potenciales en cuanto al origen de productos e informar a la gerencia correspondiente o el departamento legal.

Si ofrecemos asignaciones publicitarias o promocionales, debemos ofrecerlas de manera equitativamente proporcional a todos nuestros clientes. Las asignaciones publicitarias o promocionales están sujetas a normas técnicas muy detalladas de acuerdo con la ley Robinson-Patman, que exige que los clientes que compiten reciban el mismo trato respecto de un producto dado. Todas las excepciones están sujetas a la aprobación previa del Departamento legal.

Se debe informar con anticipación al departamento legal acerca de la promoción de un sorteo, concurso u otra entrega, ya sea por correo electrónico, nuestras páginas web corporativas, o cualquier plataforma de redes sociales como, sin limitación, Instagram, Pinterest, Facebook o Twitter, para garantizar que la promoción cumple las leyes aplicables y las reglas de la plataforma en la cual se lanzará o publicitará la campaña. Debido a las ramificaciones impositivas de las entregas de productos, se debe consultar también al departamento impositivo y al departamento financiero.

El marketing en línea plantea problemas de marketing, privacidad y términos de plataformas de terceros. Consulte al departamento legal antes de lanzar una campaña de publicidad en línea.

Involucrar a un influencer en relación con nuestros productos desencadena una cantidad de obligaciones contractuales y normativas para nosotros y el influencer. Consulte al departamento legal antes de involucrarse con influencers (incluida la entrega de productos gratis).

Involucrarse en programas de marketing que indiquen (de manera implícita o de otra manera) que hacer negocios con nosotros o interactuar con nosotros beneficiará a una organización de caridad desencadenará una cantidad de requisitos contractuales y normativos. Consulte al departamento legal antes de iniciar un programa de es tipo.

No debemos menospreciar ningún producto, servicio o empleado de ninguno de nuestros competidores. Si nos involucramos en la comparación de nuestros productos con los de la competencia, esas comparaciones deben ser justas y estar basadas en proposiciones y atributos de valor de nuestros propios productos y todas las afirmaciones deben ser veraces y estar sustentadas. La publicidad comparativa también está sujeta a normas y, por lo tanto, debe revisarse de antemano con el departamento legal. Todo uso de las marcas comerciales o los nombres comerciales de la compañía debe realizarse de acuerdo con nuestras políticas acerca de ese uso, y siempre se debe consultar al departamento legal acerca de nuevos usos de nuestras marcas comerciales y nombres comerciales que se contemplen.

No usaremos regalos, entretenimiento excesivo ni ninguna otra cosa para influir de manera indebida en nuestros clientes potenciales. Promocionaremos nuestros productos de acuerdo con el precio, la calidad y el servicio. La compañía no pagará ningún soborno, propina, coima ni ningún pago similar a nadie, incluidos los agentes de nuestros clientes o los miembros de sus familias, en relación con la venta de cualquiera de nuestros productos. En caso de que le soliciten pagos de este tipo, debe comunicarse de inmediato con el departamento legal. La política de la compañía es prescindir de cualquier negocio que solo se pueda obtener mediante pagos indebidos o ilegales. La compañía no pagará "comisiones monetarias" o pagos secretos a nuestros clientes a fin de inducirlos a vender nuestros productos en lugar de los de la competencia.

## Sus responsabilidades

- Asegurarse de que la publicidad es veraz y las afirmaciones que realizamos acerca de los productos se pueden sustanciar mediante pruebas de productos o datos objetivos similares. Siempre comuníquese con el departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) si tiene preguntas relacionadas con la sustanciación de afirmaciones sobre los productos y comparaciones con el mercado.
- Siempre ofrezca asignaciones publicitarias o promocionales de manera equitativamente proporcional a todos nuestros clientes.
- No menosprecie a la competencia.
- Nunca ofrezca un soborno de ningún tipo en relación con la venta de ninguno de nuestros productos.

## Sustentabilidad

Instant Brands apunta a integrar una filosofía de desarrollo sustentable en las actividades de la compañía y establecer y promover prácticas ambientales sólidas en nuestras operaciones.

Instant Brands aspira a minimizar su impacto ambiental y maximizar el uso efectivo de recursos limitados y no renovables. Nos esforzamos por lograr más sustentabilidad ambiental a través del aumento de concienciación y la comunicación efectiva de nuestro compromiso con los miembros de nuestros equipos, proveedores y distribuidores. Instant Brands se compromete a hacer su mejor esfuerzo a fin de:

- Fabricar y/o obtener productos que incorporen materiales renovables, reciclados, reciclables y biodegradables siempre que sea posible; y

- Realizar consideraciones de diseño para conservar las materias primas, el agua y la energía que se usan en el proceso de fabricación; y
- Tratar la gestión del final de la vida útil y opciones de recuperación de los materiales que componen nuestros productos.

### **Sus responsabilidades**

- Entender la Política de sustentabilidad de la compañía.
- Entender y respetar los lineamientos ambientales de la compañía correspondientes a sus actividades laborales.
- Asegurarse de que los registros y etiquetas ambientales requeridos estén completos, sean precisos y veraces.
- Manejar, almacenar y desechar correctamente los materiales peligrosos cumpliendo plenamente el programa de Instant Brands y las normas correspondientes.
- Informar a su supervisor y gerente de cualquier infracción a los lineamientos ambientales de Instant Brands.
- Denunciar cualquier derrame y otras emisiones de petróleo y otras sustancias peligrosas.
- Prevenir el riesgo de derrame y otras emisiones de petróleo y otras sustancias peligrosas.
- Asegurarse de que Instant Brands cumple las limitaciones de emisiones y las condiciones de permisos.
- Informar al personal de supervisión y al personal ambiental de cualquier infracción aparente de las normas, los permisos o los lineamientos de la compañía.
- Sugerir mejoras para reducir o eliminar los desechos y las emisiones.

### **Contratación global**

Nuestros principios de contratación global son herramientas que respaldan nuestra reputación corporativa y, por lo tanto, nuestro éxito comercial. Nos ayudan a seleccionar socios de negocios que sigan los estándares laborales y las prácticas de negocios que sean consistentes con nuestras políticas de la compañía y nuestros valores. Esperamos que nuestros socios de negocios operen lugares de trabajo que respeten las siguientes prácticas y estándares:

1. Buscaremos identificar y usar socios de negocios que realicen negocios de manera ética y conforme a las leyes aplicables.
2. Solo haremos negocios con socios cuyos trabajadores en todos los casos estén presentes de manera voluntaria, que no corran riesgo de daños físicos, que reciban una compensación justa, que tengan derecho a libre asociación y que no sean explotados en forma alguna. Además, se deben seguir los siguientes lineamientos específicos:
  - Los salarios y los beneficios cumplirán todas las leyes aplicables o coincidirán con las prácticas prevalentes del sector.
  - Las horas de trabajo no superarán las normas locales excepto por las horas extra compensadas correctamente.
  - No se tolerarán el tráfico de personas, el trabajo infantil ni el trabajo forzado.
  - Se empleará a los trabajadores en función de su capacidad de realizar el trabajo, en lugar de en función de características o creencias personales.
  - No se tolerará el castigo corporal u otras formas de coerción física o mental.
3. Solo haremos negocios con socios que compartan nuestro compromiso con el medioambiente y la sustentabilidad, y que realicen sus negocios de manera consistente con nuestra filosofía ambiental y nuestros principios rectores.

## **Sus responsabilidades**

Garantizar que nuestros socios de negocios llevan a cabo sus operaciones de acuerdo con un conjunto de estándares éticos compatibles con los de la compañía.

## **Leyes y reglamentos de sanciones económicas de los Estados Unidos**

Instant Brands, sus compañías miembro y sus afiliadas, tanto en Estados Unidos como en el extranjero, están sujetas o se ven afectadas por las leyes y reglamentos de los Estados Unidos que aplican sanciones económicas contra determinados países e individuos (las “Leyes de sanción económica”).

Las leyes de sanciones económicas se actualizan de tanto en tanto y, en términos generales, prohíben o limitan significativamente las transacciones en diversos grados en determinados países (“Países sancionados”) que están involucrados en actividades que el gobierno de los Estados Unidos quiere desalentar. A partir de octubre de 2021, los países sancionados incluyen a Cuba, Irán, Corea del Norte, Siria, Turquía y Venezuela. También hay sanciones contra individuos y actividades centradas en determinados otros países (por ej., los Balcanes, Bielorrusia, Burundi, la república Centrafricana, la república Democrática del Congo, Hong Kong, Irak, Líbano, Libia, Mali, Birmania, Nicaragua, Somalia, Sudán y Darfur, Sudán del Sur, Ucrania/Rusia, Yemen y Zimbabue).

Las leyes de sanciones económicas también prohíben las transacciones con determinados individuos o entidades identificados (“Partes sancionadas”) que tienen relación estrecha con las actividades objetables de los Países sancionados o que se cree que están involucrados en otras actividades, como terrorismo y tráfico de drogas, que el gobierno de los Estados Unidos quiere desalentar. También se incluyen como Partes sancionadas individuos y entidades que se cree que facilitan las actividades objetables de otras Partes sancionadas, como bancos y otras instituciones financieras que se cree que son vehículos de esquemas de lavado de dinero.

La oficina de Control de Activos Extranjeros (“OFAC”) del departamento del Tesoro de los Estados Unidos administra las Leyes de sanciones económicas, y las normas y restricciones relevantes a veces se conocen como las “Sanciones del a OFAC”. Se pueden encontrar los objetivos de sanciones actualizados usando el motor de búsqueda del a OFAC.

Instant Brands ha adoptado una política y un procedimiento para garantizar el cumplimiento de las leyes de sanciones económicas. Los procedimientos de cumplimiento relevantes se centran principalmente en (1) identificar personas y entidades extranjeras con quien Instant Brands realiza negocios que puedan presentar un potencial significativo de realizar negocios con Países sancionados o en ellos o que presenten un riesgo significativo de ser ellos mismos Partes sancionadas y luego (2) llevar a cabo actividades de acreditación con respecto a esas personas y entidades, en referencia a listas promulgadas por la OFAC de Países sancionados y Partes sancionadas.

Determinado personal de la compañía que está en posición de ayudar en esas actividades de identificación y autorización ha recibido capacitación más detallada en asuntos relativos a las sanciones de la OFAC y se le ha asignado responsabilidades específicas en la realización de actividades de cumplimiento de la OFAC en Instant Brands.

Más allá de eso, la Política de cumplimiento anticorrupción de la compañía exige comunicaciones con la comunidad más amplia del personal de la compañía que participa en esta revisión anual, y la certificación del cumplimiento de este Código de conducta de negocios. El propósito es sensibilizar a los empleados acerca de los requisitos generales de las leyes de sanciones económicas y obtener su apoyo en el esfuerzo de cumplimiento.

## **Sus responsabilidades**

- Si es un empleado de Instant Brands designado para participar más directamente en el esfuerzo de cumplimiento de las leyes de sanciones económicas, debe esforzarse por cumplir con diligencia las funciones de cumplimiento relevantes que se le asignaron.
- Otro personal de la compañía debe estar alerta a transacciones con personas y entidades no estadounidenses ni canadienses que:
  - No se estén organizando a través de canales normales de Instant Brands por temor a que estén desviando procedimientos de autorización de cumplimiento de sanciones normales de la OFAC; o
  - Se consideren sospechosas en cualquier otro sentido, incluidas transacciones con personas o entidades en cualquiera de los países sancionados antes mencionados.

Cualquier pregunta relacionada con las leyes de sanciones económicas debe dirigirse al departamento legal de Instant Brands ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)).

## **Registros financieros**

Diversas leyes exigen que la compañía registre, conserve e informe la información financiera a inversores y agencias gubernamentales. Los empleados deben registrar la información financiera con precisión, de forma completa y oportuna de acuerdo con los principios contables aceptados y los procedimientos de la compañía. Las leyes prohíben las entradas que intencionalmente oculten o disimulen la verdadera naturaleza de cualquier transacción de Instant Brands. Se deben registrar adecuada y oportunamente todos los recibos y desembolsos de fondos. La información financiera debe mantenerse confidencial y solo divulgarse con la aprobación del Director Financiero.

## **Sus responsabilidades**

- No realice entradas imprecisas, falsas o engañosas en los libros y registros contables de la compañía.
- Denuncie cualquier entrada imprecisa, falsa o engañosa a su supervisor, al Director Financiero, al Controlador Corporativo, al Director legal o a la línea directa de Instant Brands.
- No realice ni apruebe pagos sin la información de respaldo correspondiente, o si cualquier parte del pago se usa para un fin que no sea el descrito en la documentación de respaldo.
- Si participa en la preparación de informes financieros o las transacciones que respaldan esos informes financieros, conozca y respete las políticas contables de la compañía y los procedimientos de control internos.
- Cualquier empleado temporario involucrado en esas tareas debe firmar un acuerdo de confidencialidad a favor de la compañía y debe estar manejado correctamente para garantizar el cumplimiento de este Código de conducta de negocios.
- Siga la política de retención de registros y el cronograma de la compañía.

## **Secretos comerciales/Información confidencial**

Los empleados de Instant Brands deben salvaguardar de manera adecuada la información confidencial de la compañía y la información confidencial de nuestros proveedores, clientes y otros terceros con los que realizamos negocios. En cuanto a ello, los empleados de Instant Brands deben rechazar cualquier acceso indebido a nuestra información confidencial y la de cualquier otra compañía con la que hagamos negocios y debemos respetar la confidencialidad de la información patentada de nuestro personal, proveedores de servicios y competidores.

La información confidencial incluye cualquier información acerca de nuestro negocio que no está disponible al público. Dado que esa información puede resultar útil a nuestra competencia, es imprescindible que tengamos mucho cuidado al manejarla. El uso o la distribución no autorizados

de información confidencial infringen la política de la compañía y podría ser ilegal. Ese uso o distribución podría tener consecuencias negativas tanto para Instant Brands como para los individuos involucrados, incluidas medidas disciplinarias y acciones legales potenciales. Entre los ejemplos comunes de información confidencial de la compañía se encuentran:

- Datos financieros, históricos, proyectados y presupuestados
- Cifras de ventas y márgenes
- Nuevos productos planificados
- Planes de expansión
- Programas de publicidad planificados
- Planes de fabricación
- Listas de proveedores y clientes
- Información personal de los empleados, contratistas o clientes
- Cualquier documento o imagen marcada como confidencial o patentada

Su obligación de proteger la información confidencial de Instant Brands continúa aún después de que deje la compañía, y debe devolver toda la información confidencial que tenga al irse de la compañía.

### **Sus responsabilidades:**

- Debe conversar acerca de información confidencial de cualquier compañía, o información acerca de cualquier tercero que debamos mantener confidencial, solo con otras personas de la compañía en función de necesidades concretas de esa información.
- No debe divulgar información confidencial de la compañía a nadie fuera de la compañía a menos que se cumplan las condiciones establecidas a continuación en este párrafo. Antes de divulgar nuestra propia información confidencial a cualquier persona fuera de la compañía, debe haber un propósito de negocios válido para hacerlo y la persona deberá haber firmado un acuerdo de confidencialidad adecuado, que nuestro departamento legal puede proporcionar. La información que se proporciona a terceros según un acuerdo de confidencialidad debe estar marcada como “Confidencial” para reforzar la protección que esperamos del acuerdo de confidencialidad.
- Debe estar atento para evitar divulgaciones accidentales de nuestra información confidencial que puedan surgir en conversaciones sociales, en relaciones de negocios normales con nuestros distribuidores y clientes, o en otras situaciones.
- Debe respetar plenamente la información confidencial y los secretos comerciales de sus empleadores anteriores, y de los empleadores anteriores de sus empleados, y no debe usar esos secretos comerciales o información confidencial en su propio trabajo en nuestra organización.
- Debe cumplir nuestros acuerdos de confidencialidad con proveedores y otros terceros, y asegurarse de que sabe si existe algún acuerdo de este tipo (y, en caso de haberlo, los términos que incluye) antes de divulgar cualquier información acerca de un proveedor o tercero con cualquier persona fuera de la compañía o con cualquier persona dentro de la compañía que no tenga necesidad concreta de esa información. Con frecuencia, la mera divulgación de que existe una relación entre Instant Brands y un proveedor dado puede infringir una obligación de confidencialidad para Instant Brands y el proveedor.
- Dado el potencial para divulgaciones de información confidencial, no se permite que ningún empleado de Instant Brands participe o actúe como consultor en una Red de expertos (de acuerdo con la definición a continuación), o una organización similar. Una “Red de expertos” es un grupo de profesionales que reciben el pago de terceros a cambio de su información especializada y servicios de investigación.



## Privacidad y protección de datos

Los empleados de Instant Brands deben mantener la privacidad y la seguridad de la información personal de sus clientes, empleados y consultores de manera adecuada. "Información personal" incluye información que identifica, se relaciona con, describe, es capaz de ser asociada razonablemente con, o podría vincularse de manera razonable, directa o indirectamente, con una persona individual, un dispositivo personal o la casa o está definida o regulada como información personal según las leyes aplicables. Esto incluye información que lo identifica directamente (como su nombre, la dirección de correo electrónico, los números de seguridad social o cualquier otro identificador emitido por el gobierno, los números de identificación de empleado, las huellas digitales y los escáneres de reconocimiento facial, fotografías o el número de cuenta financiera) pero también incluye información que se haya vinculado con esos identificadores (como la fecha de nacimiento, el número de teléfono, el sexo y la información acerca del desempeño del empleado, que se pueden vincular al nombre o a otro identificador). Esto no se aplica a información disponible de una fuente pública (como el directorio telefónico) o a información conjunta que Instant Brands puede recabar. Instant Brands puede desidentificar información personal (o que significa eliminar o enmascarar de manera irreversible los identificadores directos como el nombre y los números de identificación) con fines de negocios válidos. Esa información desidentificada no se considera información personal.

Instant Brands cuenta con políticas y procedimientos para gestionar y proteger la información personal que la compañía recaba, usa, a la que tiene acceso, divulga, almacena o procesa de cualquier otra forma. La información personal acerca de clientes, consumidores, empleados o consultores de Instant Brands también es información confidencial de Instant Brands. Consulte Secretos comerciales/Información confidencial arriba para obtener información adicional acerca de las políticas relevantes y sus responsabilidades.

### Sus responsabilidades

- Siempre cumpla las políticas y procedimientos de privacidad de Instant Brands, incluidas las políticas de privacidad publicadas en los sitios web de Instant Brands.
- Siempre cumpla las políticas y procedimientos de seguridad de Instant Brands.
- Siempre cumpla las políticas y procedimientos de Recursos Humanos cuando maneje información personal acerca de empleados y consultores de Instant Brands.
- No use, acceda, divulgue o almacene información personal de clientes, empleados o consultores de Instant Brands a menos que sea específicamente necesaria para llevar a cabo tareas de negocios válidas en nombre de Instant Brands.
- Use, acceda, divulgue o almacene solo la cantidad o el nivel de detalle de información personal necesario para realizar sus tareas de negocios. Por ejemplo:
  - Si la información de 100 individuos es suficiente para lograr sus objetivos, no use más registros.
  - Si la información personal confidencial (como el número del seguro social, los números de cuenta financiera, los números de la licencia de conducir, información de salud) no es necesaria para lograr las necesidades de negocios de Instant Brands, elimine u oculte los datos confidenciales.
- Use información desidentificada siempre que sea igual de efectiva para lograr las tareas de negocios válidas que la información personal identificable.
- Dirija todas las consultas de terceros (como preguntas de clientes, proveedores de servicio, socios comerciales, agencias gubernamentales o los medios de comunicación) acerca de las prácticas de privacidad y seguridad de Instant Brands al Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)).

- Consulte con el departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) antes de mantener a cualquier consultor, proveedor de servicios, distribuidor o cualquier tercero que crea que puede tener acceso a información personal acerca de clientes, empleados, directores y consultores de Instant Brands.

Consulte con el Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) si tiene alguna pregunta.

## Comunicación pública

Instant Brands prospera no solo porque nuestros clientes aceptan nuestros productos sino porque el público acepta nuestra conducta. Como compañía, respondemos las consultas del público, incluidas las de los medios de comunicación, las agencias gubernamentales y otros, con respuestas oportunas, corteses y honestas que son escrupulosas a la hora de no revelar información confidencial. Todas las consultas de este tipo deben dirigirse al Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)). Estas consultas luego se derivarán a nuestro portavoz corporativo que, junto con miembros de las unidades de negocios relevantes y miembros selectos de nuestro liderazgo ejecutivo, coordinarán las declaraciones públicas de la compañía.

## Salud y seguridad

Proporcionar y mantener un ambiente laboral seguro y saludable es una prioridad para todos en Instant Brands. Cada uno de nosotros es responsable de conocer y cumplir todas las políticas, normas y reglas de seguridad que se aplican a nuestro trabajo. Respetar estas normas ayuda a garantizar no solo su seguridad sino también la de sus compañeros de trabajo.

Los supervisores deben conocer, entender y exigir el cumplimiento de las leyes y normas de seguridad que se aplican a sus áreas de responsabilidad. En el caso de supervisores ubicados en estados Unidos, eso significa cumplir todas las leyes de salud y seguridad estatales aplicables y las disposiciones de la Ley de Seguridad Laboral y Salubridad y las normas relacionadas con ella.

### Sus responsabilidades

- Siempre cumpla las políticas y procedimientos de salud y seguridad de Instant Brands.
- Siempre tome las precauciones de seguridad adecuadas, incluido el uso de equipo de seguridad y el uso del cinturón de seguridad al conducir vehículos de la compañía.
- Manténgase alerta a las condiciones de seguridad y los riesgos correspondientes en el lugar de trabajo y asuma la responsabilidad de resolver las condiciones inseguras que detecte en el trabajo. Si ve algo, ¡haga algo!
- Informe a su Gerente de las instalaciones cualquier condición peligrosa o el hecho de que cualquier otro empleado no use el equipo de seguridad o no respete los procedimientos de seguridad.
- Solo contrate contratistas con buena reputación que acepten cumplir las leyes de salud y seguridad aplicables.
- Sugiera cualquier mejora que crea que mejorará los procedimientos de salud y seguridad de Instant Brands.

## Cumplimiento de las leyes y normas

Respetar las leyes, tanto en la letra como en el espíritu, es la base sobre la que se construyen los estándares éticos de Instant Brands. Cada empleado tiene la obligación de cumplir las leyes de las municipalidades, estados, provincias y países en los cuales Instant Brands opera. **La política de Instant Brands es clara: No toleraremos ninguna actividad que infrinja leyes, normas o reglas aplicables a la compañía.** Esto incluye, sin limitación, las leyes que abarcan sobornos y coimas,

propiedad intelectual incluidas patentes, copyright, marcas comerciales y secretos comerciales, privacidad de la información, tráfico de información privilegiada, contribuciones políticas ilegales, prácticas corruptas extranjeras, ofrecimiento y recepción de propinas, peligros ambientales, discriminación o acoso, salud y seguridad ocupacional, información financiera falsa o engañosa o uso indebido de activos corporativos. Se espera que cada empleado entienda y cumpla todas las leyes, reglas y normas que se aplican a su puesto laboral. Si tiene alguna duda acerca de la legalidad de una forma de proceder, busque asesoramiento de inmediato de un supervisor y del Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)).

## **Contribuciones y actividades políticas**

S alienta a los empleados de Instant Brands, como individuos, a involucrarse en actividades políticas, como votar en las elecciones, o hacer contribuciones personales en apoyo a candidatos de partidos de su elección. También se alienta a que expresen su opinión sobre el gobierno, la legislación y otros temas de interés local o nacional. Estas actividades, sin embargo, deben llevarse a cabo en su propio tiempo y a sus propios gastos.

Instant Brands cumple todas las leyes que restringen de manera directa o indirecta las contribuciones a un partido o candidato político, y el establecimiento y financiamiento de comités de acción política en relación con elecciones federales, estatales y locales.

Instant Brands no intentará imponer a ningún empleado a qué partido político o qué opción apoyar. Bajo ningún concepto, se compensará a un empleado o se le reembolsará una contribución política personal ni se lo contratará o se lo ascenderá como consecuencia de hacer o no hacer una contribución política.

### **Sus responsabilidades**

- No realice actividades políticas en el tiempo de Instant Brands, ni use propiedad o equipos de Instant Brands a este fin.
- Obedezca las restricciones impuestas por ley a la participación corporativa en política.
- Aclare que las opiniones políticas que expresa son suyas propias y no las de Instant Brands.

## **Antidiscriminación y acoso**

Instant Brands está comprometida a brindar un trato justo y respetuoso a sus empleados. Las decisiones respecto de contratación, reconocimientos de desempeño y ascensos se realizan exclusivamente en función de las cualificaciones, las habilidades y los logros o el potencial de un empleado. Se debe llegar a estas decisiones independientemente de la raza, el color, el sexo, el origen nacional, la religión, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el estado civil o familiar, el estado de veterano o cualquier otra categoría protegida por ley.

Instant Brands también está comprometida a brindar un ambiente laboral sin comportamiento discriminatorio ni acoso sexual o de otro tipo. Las decisiones de empleo no se tomarán según la aceptación o el rechazo de conductas que indiquen hostilidad o desprecio por un individuo por motivos ilegales. Más aún, Instant Brands no tolerará conductas que interfieran de manera indebida con el desempeño laboral o que creen un entorno laboral indebidamente hostil, intimidante u ofensivo para ningún empleado de Instant Brands, ya sea o no que la conducta involucre características personales protegidas por ley como raza o género.

En resumen, Instant Brands tiene una política estricta contra el acoso de cualquier tipo, incluidas, entre otras, cualquier acción en el lugar de trabajo que intimide, insulte, ofenda o ridiculice a un

empleado por su raza, color, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, origen nacional, ascendencia, discapacidad, estado civil, o cualquier otra categoría, esté o no protegida por ley. La gerencia de Instant Brands es responsable de asumir un rol activo y positivo para garantizar un ambiente laboral sin acoso para todos los empleados. Esta política se aplica a todos los empleados en todas las instalaciones, en eventos sociales auspiciados por la compañía u otros eventos (incluidos los que se realicen fuera de las instalaciones o del horario laboral), incluidas actividades donde represente a Instant Brands, e incluso en línea. Esta política se aplica a consultores y trabajadores temporales dentro de Instant Brands y a visitantes.

Los empleados de Instant Brands que creen que se ha infringido esta política (ya sea contra ellos mismos o contra otro empleado) deben comunicarse de inmediato con su supervisor, el representante local de recursos Humanos o el Vicepresidente de recursos Humanos o deben denunciar de inmediato la infracción a la línea directa de la compañía. En cuanto se haya recibido una queja por acoso, se realizará una investigación sin demora. Si la investigación revela que un empleado de Instant Brands se involucró en una conducta que constituya acoso (o ha tomado represalias contra el empleado que realizó la denuncia), la gerencia tomará medidas disciplinarias adecuadas, que incluyen la posibilidad de despido inmediato del empleo). Se llevará a cabo sin demora una investigación de todas las acusaciones bajo la dirección del profesional adecuado de recursos Humanos y se tratará con respeto a todas las personas involucradas.

Instant Brands prohíbe cualquier tipo de represalias contra cualquier individuo que denuncie lo que cree que es una queja de buena fe según esta política o a quien ayude en la investigación de una denuncia de una queja.

### **¿Qué es el acoso?**

El acoso se define como una conducta que denigre o muestre hostilidad hacia un individuo por cualquier motivo incluido, entre otros, la raza, el sexo, la religión, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la discapacidad, el estado civil, la ascendencia o cualquier otra categoría protegida por ley de un individuo. Entre los ejemplos de los que constituye acoso se encuentran, sin limitación:

- Comentarios peyorativos, injurias o epítetos.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Pósters, fotografías, caricaturas o gestos denigrantes.
- Conductas físicas como toques no deseados, bloqueo del movimiento normal o interferencia con el trabajo dirigida a su persona debido a su sexo u otra característica protegida.
- Represalias por oponerse a acosos prohibido, denunciarlo o amenazar con denunciarlo o por participar en una investigación.

Si siente que ha sido objeto de acoso o ha sido testigo de acoso, debe denunciar el incidente de inmediato a su supervisor, al representante local de recursos Humanos o al Vicepresidente de recursos Humanos o denunciarlo a la línea directa de la compañía. También debe enfrentar de manera adecuada al acosador.

### **Sus responsabilidades**

- No trate de manera diferente a ningún empleado independientemente de la raza, el color, el sexo, el origen nacional, la religión, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el estado civil o familiar, el estado de veterano o cualquier otra categoría protegida por ley.
- No intimide, insulte, ofenda o ridiculice a ningún empleado de Instant Brands o a ningún tercero vinculado por negocios con Instant Brands.

- Entender y respetar la política de igualdad de oportunidades laborales de Instant Brands.
- Informar a su supervisor, al Gerente de recursos Humanos, al vicepresidente de recursos Humanos, al Presidente de recursos Humanos o a la línea directa de la compañía si experimenta o es testigo de acoso.
- No realice ni tolere injurias, comentarios denigrantes, estereotipos o bromas despreciativos, o realice burlas, gamberradas, o cualquier otra conducta de naturaleza hostil dirigida a alguien en función de la raza, el color, el sexo, el origen nacional, la edad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el estado civil o familiar, el estado de veterano, o cualquier otra consideración ilegal.

## **Violencia laboral**

Instant Brands tiene tolerancia cero ante actos o amenazas de violencia en el lugar de trabajo. No se tolerará ninguna conversación sobre violencia, ni bromas acerca de la violencia. La violencia incluye, entre otras cosas, daño físico, empujones, empujones, acoso, intimidación, coerción, o amenazas o conversaciones referidas a realizar cualquiera de esas actividades. El objetivo de Instant Brands es garantizar que los empleados y otras personas relacionadas con nuestro negocio nunca se sientan amenazadas o intimidadas en el lugar de trabajo. Más aún, están prohibidas las armas en cualquier lugar de las instalaciones de la compañía, incluidos los estacionamientos, y en las actividades patrocinadas por la compañía.

Los empleados de Instant Brands que crean que se ha infringido esta política (ya sea contra ellos mismos o contra otro empleado) deben comunicarse de inmediato con su supervisor, el representante local de recursos Humanos o el Vicepresidente de recursos Humanos o la línea directa de la compañía. En cuanto se haya recibido una queja por violencia en el lugar de trabajo, se realizará una investigación sin demora. Si la investigación revela que un empleado de Instant Brands se involucró en una conducta que constituya violencia en el lugar de trabajo de acuerdo con la política de la compañía, la gerencia tomará medidas disciplinarias adecuadas, que incluyen la posibilidad de despido inmediato del empleo.

### **Sus responsabilidades**

- No se involucre en contacto físico indebido con ningún empleado ni amenace con realizar dicho contacto.
- Esté atento a otros que estén ejerciendo violencia en el lugar de trabajo, o amenazando con hacerlo, y denúncielo de inmediato a su supervisor o gerente de RR. HH.
- No traiga ningún arma a instalaciones de la compañía.

## **Diversidad, inclusión y equidad**

Instant Brands está comprometida a cultivar, apoyar y promover una cultura de alto desempeño, positiva a través de estrategias de inclusión y diversidad. La diversidad va más allá de la raza, el origen étnico y el sexo y abraza la creación de una cultura inclusiva, productiva y respetuosa en la cual se valora a todos los empleados plenamente y todos participan y contribuyen al éxito de la compañía.

Instant Brands valora la diversidad de sus empleados y se esfuerza por:

- Ser representativas de la fuerza laboral de la actualidad mediante el establecimiento de políticas que alienten la diversidad y la inclusión y que permitan que Instant Brands atraiga, contrate y aproveche los mejores empleados en todos los niveles de la compañía.

- Promover la comprensión y el respeto en todas las interacciones con otros empleados. Todos los empleados tienen derecho a esperar un lugar de trabajo sin conductas que constituyan acoso o sean de naturaleza abusiva.
- Hacer un esfuerzo afirmativo por considerar candidatos que reflejen la fuerza laboral de la actualidad cuando se tomen decisiones de contratación y ascensos.
- Basar las decisiones de empleo en el desempeño. Reclutar, contratar, desarrollar y ascender a personas en todas las clasificaciones de trabajo independientemente de la raza, el color, el sexo, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género u otras categorías protegidas por ley. Garantizar que no haya discriminación.
- Alentar el uso de proveedores diversos. Considerarlos y valorarlos con los mismos principios y lineamientos de diversidad que usamos con nuestros empleados.
- Participar en la creación de un ambiente laboral que aliente la diversidad. Asumir la responsabilidad personal de tomar decisiones diarias que reflejen nuestro principio de diversidad. Cuando las necesidades de trabajo lo ameriten, buscar situaciones beneficiosas para todos que sean compatibles con la vida/el trabajo.

Para obtener más detalles, comuníquese con el gerente de RR. HH., el Vicepresidente de Recursos Humanos o el gerente general de recursos Humanos.

### **Sus responsabilidades**

- Entender la Política de diversidad, inclusión y equidad de la compañía.
- Promover la comprensión y el respeto en todas las interacciones con otros empleados.
- Basar las decisiones de empleo en el desempeño.
- Alentar el uso de proveedores diversos.
- Participar en la creación de un ambiente laboral diverso en Instant Brands.

### **Conflictos de intereses**

Nuestros empleados, ejecutivos y directores tienen la obligación de actuar en beneficio de Instant Brands. Todos los empleados, ejecutivos y directores deben hacer lo posible por evitar situaciones que presenten el potencial de conflicto, o el conflicto real, entre sus intereses y los intereses de la compañía. Se puede producir un conflicto de intereses cuando un empleado realiza una acción o tiene un interés que dificulta que esa persona realice su trabajo de manera objetiva y con eficiencia. También pueden surgir conflictos de intereses cuando un empleado (o los miembros de su familia) reciben beneficios personales indebidos como resultado de la posición del empleado en la compañía.

Los conflictos de intereses se producen cuando los intereses personales de un empleado de Instant Brands influyen, o parecen influir, en el juicio del empleado o en su capacidad de actuar en beneficio de la compañía. Los empleados de Instant Brands tienen prohibido realizar cualquier acción que podría crear un conflicto de intereses y deben evitar incluso la apariencia de un conflicto de intereses.

Específicamente, sin cumplir las obligaciones a continuación, ningún empleado de Instant Brands puede tener un cargo, o un interés considerable, en ningún negocio que entre en conflicto o parezca entrar en conflicto con su trabajo en nombre de Instant Brands. De la misma manera, sin cumplir las obligaciones a continuación, ningún empleado de Instant Brands puede realizar negocios con la compañía para lograr un beneficio personal o un beneficio para un familiar. Esto se aplica a cualquier transacción o arreglo del que forme parte Instant Brands en la cual el empleado de Instant Brands o sus familiares se beneficien económicamente.

Las situaciones que involucran conflictos de intereses no siempre son evidentes ni fáciles de resolver. Antes de involucrarse en cualquier actividad que podría constituir un conflicto de intereses real o potencial (y de inmediato cuando el empleado que un familiar más cercano que un primo en primer grado podría involucrarse o está involucrado en cualquier actividad que podría representar un conflicto de intereses para el empleado), toda la información relevante debe divulgarse por escrito a su supervisor, para que la revise el departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)). El empleado de Instant Brands no puede involucrarse en esa actividad sin la aprobación del Departamento legal.

Además, las relaciones “románticas” o sexuales entre empleados, o entre un empleado y un cliente o proveedor/distribuidor, también pueden constituir un conflicto de intereses. Para evitar cualquier conflicto de intereses real o potencial, así como quejas potenciales de favoritismo o acoso, los empleados deben divulgar sin demora a su supervisor cualquier relación personal que podría considerarse un conflicto de interés real o potencial. Para evitar cualquier malentendido, hay presunción de un conflicto de intereses cuando existe una relación romántica o sexual entre un supervisor/gerente y un empleado a su cargo. En esas circunstancias, se exige que el supervisor/gerente divulgue de inmediato la existencia de una relación al departamento legal o de Recursos Humanos. El Departamento legal o de Recursos Humanos evaluará la relación específica y los individuos involucrados para determinar si existe un conflicto de intereses real o potencial y si se requieren acciones adecuadas para eliminar o evitar un conflicto de intereses real o potencial.

### **Sus responsabilidades**

- No tenga un cargo, ni un interés económico, en otro negocio que entre en conflicto o parezca entrar en conflicto con sus deberes y responsabilidades para con Instant Brands. Dado el potencial de conflictos de intereses, no se permite que ningún empleado de Instant Brands participe o actúe como consultor en una Red de expertos (o una organización similar).
- No realice/conduzca negocios de la compañía con un familiar a menos que esté aprobado por anticipado por el Departamento legal. Todos los empleados deben mantener un juicio independiente y estándares altos de conducta en cuanto a honestidad e imparcialidad.
- Informe a su supervisor o al departamento legal sobre cualquier cargo de negocio, empleo o relación de consultoría externos (que no sean organizaciones de caridad, educativos o religiosos) que se puedan ver como que entran en conflicto con sus deberes o responsabilidades para con la compañía.
- Divulgue cualquier interés económico significativo o cargo que usted o cualquier familiar (más cercano que un primo en primer grado) tenga (incluido el trabajo como consultor o asesor) con cualquier competidor, proveedor, cliente u otra entidad o persona que tenga relaciones de negocios con Instant Brands.
- Divulgue toda la información relevante a su supervisor o al Departamento legal y obtenga la aprobación del Departamento legal antes de involucrarse en cualquier actividad que podría ser un conflicto de intereses real o potencial.
- Divulgue toda la información relevante a su supervisor o al Departamento legal de inmediato si se entera que un familiar más cercano que un primo en primer grado puede estar involucrarse o está involucrado en cualquier actividad que podría representar un conflicto de intereses para usted.
- Divulgue cualquier relación romántica o sexual que se ajuste a la descripción anterior a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos.
- Denuncie cualquier infracción a cualquiera de las obligaciones relativas a un conflicto de intereses de la cual esté al tanto a su supervisor, al Departamento legal o a la línea directa de Instant Brands.

## Actividades fuera del trabajo

Instant Brands respeta la privacidad de cada empleado para conducir sus asuntos personales. Sin embargo, la obligación laboral primaria de un empleado a tiempo completo es para con Instant Brands. Las actividades externas, como un segundo trabajo o el empleo independiente, se debe mantener separado por completo del empleo con Instant Brands. Ningún empleado de Instant Brands puede desempeñar un negocio personal en el tiempo de Instant Brands ni usando los recursos de Instant Brands. De manera similar, ningún empleado de Instant Brands puede permitir que esas actividades externas menoscaben su desempeño laboral o requieran tanto tiempo que perjudiquen su efectividad física o mental.

Se prohíbe a los empleados aceptar oportunidades de negocios que se descubran a través del uso de la propiedad, la información o el cargo corporativo. Ningún empleado puede usar la propiedad, la información o el cargo corporativo con fines de ganancias personales, y ningún empleado puede competir con la compañía. Competir con la compañía puede involucrar dedicarse a la misma línea de negocios que la compañía, o cualquier situación en la cual el empleado evite a la compañía oportunidades de ventas o de compras de productos, servicios o intereses.

Ningún empleado de Instant Brands puede realizar servicios, trabajar como empleado, consultor, ejecutivo o director de un competidor, un cliente, proveedor u otra entidad o individuo que realice negocios con Instant Brands sin recibir primero la aprobación del Departamento legal.

### Sus responsabilidades

- No use el tiempo ni los recursos de la compañía para asuntos comerciales externos o personales.
- Evite trabajar en nombre de un competidor, proveedor, cliente u otra entidad o persona que tenga relaciones de negocios con Instant Brands.
- Evite cualquier trabajo que requeriría o crearía un riesgo de divulgación de información confidencial.
- Aclare cualquier conflicto potencial que involucre actividades o empleo externos con el departamento legal.

## Aceptar regalos, propinas y pagos

Instant Brands proporciona excelentes productos y servicios y esperamos la misma calidad y servicios de nuestros proveedores y otros socios comerciales (incluidos posibles empleados). Por lo tanto, cualquier intento de influir sobre la compra o la venta con regalos, propinas o pagos a empleados de Instant Brands está estrictamente prohibido.

Los empleados de Instant Brands NO PUEDEN ACEPTAR lo siguiente de ningún proveedor, cliente, otro socio comercial o cualquiera que quiera realizar negocios con Instant Brands:

- Regalos de ningún tipo (incluidos, entre otros, tarjetas de regalo) por valor superior a \$50.
- Múltiples regalos de cualquier tipo si el valor de los regalos durante un período de doce meses de un único proveedor supera los \$50.
- Múltiples regalos de cualquier tipo si el valor de los regalos de todas las fuentes durante un período de doce meses supera los \$100.
- Contribuciones a un evento patrocinado por Instant Brands que superen los \$100.
- Descuentos en cualquier producto o servicio que no esté disponible para todos los empleados.
- Préstamos de dinero, firma conjunta en un préstamo o pago de automóviles personales u otras propiedades.



Dado lo especialmente sensible de su rol y lo que implica a los fines de esta política, el personal del departamento de compras no tiene permitido aceptar regalos de ningún tipo (en otras palabras, el monto establecido en los primeros cuatro puntos de la lista anterior debe ser de "\$0" en el caso de personal del Departamento de Compras).

Sin embargo, la compañía reconoce que los regalos de pequeños y las comidas son cortesías que con frecuencia se extienden en el transcurso de las interacciones de negocios. Los empleados de Instant Brands (incluido el personal de departamento de compras) no pueden solicitar, pero PUEDE ACEPTAR, lo siguiente de proveedores, clientes u otros socios de negocios:

- Refrigerios o comidas en el curso normal de negocios, si son infrecuentes y no son fastuosos.
- Elementos promocionales o de publicidad de valor nominal que tengan el nombre o el logotipo del proveedor, del cliente o del otro socio de negocios y que se distribuyan habitualmente.
- Entradas a eventos deportivos, teatrales o culturales, si son infrecuentes y el costo es razonable, y el receptor asiste acompañado del proveedor, del cliente o de otro socio de negocios.
- Salidas recreativas (por ej., un partido de golf), siempre y cuando esas actividades sean infrecuentes, los costos de ingreso y los costos adicionales no sean excesivos, los empleados de Instant Brands estén usando su propio tiempo o tengan el permiso del supervisor y estén acompañados del proveedor, del cliente o de otro socio de negocios.
- En el caso de la asistencia complementaria a capacitaciones o seminarios patrocinados por el proveedor, Instant Brands deberá pagar todos los cargos adicionales incluidos el viático y el hotel.

Si un empleado recibe un regalo prohibido, debe devolverlo. Si no es posible, el regalo debe entregarse al departamento local de RR. HH. Para que se done a una organización de caridad. El empleado debe informar esta acción a su supervisor y, en lo posible, avisar a quien envió el regalo.

Cualquier excepción a estos lineamientos debe estar autorizada por escrito por el ejecutivo corporativo a quien esté subordinada su función, antes de la actividad, y una copia de la autorización debe guardarse para su protección en su expediente personal.

### **Sus responsabilidades**

- Nunca solicite ni acepte pagos, regalos ni otros favores prohibidos de proveedores u otros socios de negocios, o de quienes desean realizar negocios con Instant Brands.
- Devuelva o rechace con cortesía cualquier regalo que supere un valor de \$50.
- Aclare cualquier excepción de antemano con el ejecutivo corporativo a quien está subordinada su función.
- Nunca proporcione pagos, regalos ni otros favores prohibidos a un proveedor, cliente u otro socio de negocios, o a quien desee realizar negocios con Instant Brands.

### **Propiedad de Instant Brands**

Los empleados de Instant Brands son responsables de proteger las propiedades y los equipos que son propiedad de Instant Brands o que esta alquila. Esto se extiende no solo a activos tangibles como dinero, materiales físicos y propiedades reales, sino también a propiedades intangibles como tecnologías, programas de computación, planes de negocios, secretos comerciales y otra información confidencial o patentada de los clientes y los proveedores. Todos los empleados deben tomar precauciones razonables contra el robo, el daño o el uso indebido de propiedades de Instant Brands.

Por lo general, las propiedades de Instant Brands no deben usarse para ningún propósito de negocios o de otro tipo que no sea para negocios de Instant Brands. Los empleados no deben esperar privacidad de su uso de equipos o propiedades de Instant Brands. Los empleados no deben pedir prestado, entregar, prestar, vender ni deshacerse de otra forma de propiedades de Instant Brands, independientemente de su estado, **sin autorización específica**. Esto incluye el uso o la duplicación de software de computación, ya sea desarrollado por Instant Brands o adquirido a un proveedor externo (excepto con fines de respaldo y archivo). Cualquier uso no autorizado de fondos, equipo o propiedad de Instant Brands puede considerarse robo o estafa.

### **Sus responsabilidades**

- Cuide, custodie y controle de manera adecuada las propiedades de la compañía (incluidos insumos, equipos, instalaciones, archivos, documentos, películas y datos o imágenes registrados electrónicamente).
- No use equipos de la compañía para uso personal.
- No duplique software de la compañía para uso personal.
- Mantenga la información confidencial almacenada en un entorno seguro y adecuado cuando no esté en uso.
- Sugiera mejoras para el mantenimiento o la seguridad de las propiedades de la compañía.
- Denuncie el robo o el uso indebido de propiedades de la compañía a su supervisor, al Departamento legal o a la línea directa de Instant Brands.

### **Sustancias prohibidas**

Para proteger la seguridad de los empleados y de las operaciones de Instant Brands, lo siguiente está estrictamente prohibido:

- El uso, la posesión, la fabricación y la entrega de drogas o sustancias controladas que no estén disponibles de venta libre o sujetas a una receta válida del empleado mientras se realizan negocios de la compañía, mientras está en instalaciones de la compañía o mientras está en un vehículo de la compañía.
- Estar bajo la influencia de drogas o sustancias ilegales mientras lleva a cabo negocios o tareas de la compañía.
- El uso de una droga legal que perjudica significativamente el desempeño laboral del empleado o crea un riesgo de seguridad.

El consumo de bebidas alcohólicas en cualquier situación que pudiera entorpecer la capacidad de un empleado de realizar las tareas asignadas también está prohibido. Está prohibido presentarse al trabajo en estado de ebriedad. No se puede consumir alcohol en ningún momento en instalaciones o vehículos de Instant Brands. No se puede consumir, vender o tener encima alcohol en instalaciones de la compañía sin autorización específica de un ejecutivo.

Instant Brands se reserva el derecho de realizar búsquedas para asegurar el cumplimiento de esta política respecto de sustancias prohibidas, y de realizar pruebas para detectar la presencia de drogas según corresponda. Instant Brands confiscará las sustancias controladas, prohibidas o ilegales cuando corresponda y las entregará a las autoridades.

### **Sus responsabilidades**

- No traiga drogas ilegales ni alcohol a las instalaciones de Instant Brands.
- Denuncie cualquier infracción a los lineamientos o procedimientos de Instant Brands relativos a las sustancias prohibidas.
- No esté bajo la influencia de drogas ilegales o alcohol cuando lleve a cabo negocios de Instant Brands o mientras esté en instalaciones de Instant Brands o en un vehículo de Instant Brands.

- No esté bajo la influencia de drogas legales de manera que entorpezcan significativamente su desempeño laboral o cree un riesgo de seguridad cuando lleve a cabo negocios de Instant Brands o mientras esté en instalaciones de Instant Brands o en un vehículo de Instant Brands.

## **Deber de información**

Nuestros empleados, inversores y otras partes interesadas esperan que quienes trabajan para Instant Brands cumplan los principios fundamentales establecidos en este Código de conducta de negocios. De acuerdo con eso, cualquier empleado que sepa de cualquier actividad que pueda considerarse una infracción al Código de conducta de negocios tiene la obligación de comunicarse con el departamento de recursos Humanos o el Departamento legal ([legal@instantbrands.com](mailto:legal@instantbrands.com)) sin demora para divulgar los detalles de esa actividad.

## **Medidas disciplinarias**

Infringir a sabiendas cualquier estándar que se trata en este Código de conducta de negocios puede constituir un delito penal, y los infractores podrían estar sujetos a un proceso penal. Las infracciones al Código que involucren comportamiento ilegal se denunciarán ante las autoridades correspondientes. Además, las acciones contrarias al Código de conducta de negocios (y cualquier política, procedimiento o lineamiento de la compañía) son, por definición, perjudiciales para Instant Brands. Por ello, las infracciones, aún en una primera instancia, pueden dar como resultado medidas disciplinarias, que incluyen el despido. Sin embargo, la compañía reconoce que algunas infracciones pueden ser técnicas, accidentales o consecuencia de un error honesto. Por lo tanto, las medidas disciplinarias, si se toman, variarán de acuerdo con la gravedad y la frecuencia de la infracción y se tendrán en cuenta todas las circunstancias atenuantes. La compañía se reserva el derecho de interpretar este Código y las políticas, procedimientos y lineamientos de la compañía a su exclusiva discreción y a ejercer su exclusiva discreción en cuanto a las medidas disciplinarias que considere adecuadas. Más aún, el Código de conducta de negocios de Instant Brands no es un contrato de empleo y el cumplimiento no crea un contrato de empleo continuo.