



Manual del empleado

Código de conducta

Febrero de 2026

Índice

4	Unas palabras de Stan Bikulege
5	Las bases de nuestro código de conducta
6	Alcance y objetivo
7	Sus responsabilidades
8	Los ocho principios
9	Cumplimos la ley
12	Evitar conflictos de intereses
14	Estamos comprometidos con la salud y la seguridad
15	Mantenemos registros precisos, completos y honestos
17	Valoramos nuestras relaciones comerciales
18	Tratamos a las personas con dignidad y respeto
20	Protegemos los activos, la información confidencial y la reputación de la empresa
23	Somos ciudadanos del mundo responsables
26	Todos tenemos el deber de alzar la voz

Unas palabras de Stan Bikulege



Querida familia Novolex:

Mientras nuestra empresa sigue transformándose, hay algo que nunca cambiará: siempre actuaremos con integridad y **haremos lo correcto**. Nuestra reputación se basa no solo en lo que logramos, sino también en cómo lo logramos. En Novolex, la ética y la integridad guían cada decisión y cada interacción, ya que reflejan quiénes somos como organización.

Nuestro Código de Conducta representa un compromiso compartido entre nosotros, con nuestros clientes y con nuestras comunidades. Da forma a la manera en que trabajamos, nos ayuda a tomar decisiones acertadas y nos hace responsables de nuestros valores:

Nuestros valores



Priorizar la seguridad



Celebrar a las personas



Hacer lo correcto



Ganar juntos



Mejorar el mañana

Les recomiendo que lean atentamente nuestro Código de Conducta, lo comprendan en su totalidad y lo utilicen como guía para sus decisiones y acciones diarias.

Aunque el Código de Conducta abarca muchos temas, no es su único recurso. Nuestras políticas y procedimientos ofrecen apoyo adicional, al igual que su supervisor o director. Los equipos de Recursos Humanos y Asuntos Legales están aquí para responder a sus preguntas y ayudarlos a superar situaciones difíciles. Porque hacer lo correcto es importante, por favor, hablen siempre que no estén seguros. Y, en el caso excepcional de que se encuentre con un comportamiento que no cumpla con nuestros altos estándares, comuníquelo a su supervisor o gerente, al departamento de Recursos Humanos o al departamento de Asuntos Legales, o denúncielo a través de nuestra línea directa de cumplimiento de Novolex. Su voz ayuda a garantizar que todos vivimos nuestros valores como **ONE Novolex**.

Gracias por su compromiso de **hacer lo correcto**. Juntos, como familia **ONE Novolex**, cumplimos nuestro propósito de Envasar para un futuro mejor a través de la elección, la innovación y la sostenibilidad.

Gracias.

Stan Bikulege

Presidente y Director General

Las bases de nuestro Código de Conducta

Nuestro propósito, nuestra misión y nuestros valores

Nuestro propósito, nuestra misión y nuestros valores son la base de todo lo que hacemos. Guían nuestras acciones, conforman nuestra cultura y unen a nuestros 23 000 miembros de la familia. Juntos, constituyen los cimientos de nuestro Código de Conducta y la hoja de ruta de nuestro éxito colectivo.

Nuestro propósito:

Envasar para un futuro mejor a través de la elección, la innovación y la sostenibilidad

Nuestro propósito es la razón de nuestra existencia; es la aspiración que impulsa a nuestra gente e informa todo lo que hacemos.

Nuestra misión:

Novolex ofrece envases de alto rendimiento para los mercados de alimentos, bebidas, industriales y especializados, y avanza con una velocidad y agilidad implacables para superar las expectativas de sus clientes. Nuestra misión consiste en alcanzar nuestro objetivo estableciendo metas claras, operando con excelencia y generando un impacto significativo para nuestras familias, clientes y partes interesadas de Novolex.

Nuestros valores:

Priorizar la seguridad, Celebrar a las personas, Hacer lo correcto, Ganar juntos y Mejorar el mañana. Nuestros valores les dan vida a nuestro propósito y a nuestra misión. Nos unen para tomar las decisiones correctas, influyen en nuestra forma de trabajar juntos y crean un entorno laboral positivo en el que todos pueden desarrollarse, liderar y ganar.



Alcance y finalidad del Código de Conducta

El Código de Conducta de Novolex (el "Código") se aplica a Novolex Holdings, LLC, todas sus subsidiarias y filiales controladas ("Novolex" o la "Compañía"), y a todos los directores, funcionarios, empleados y trabajadores temporales o contratados.

El Código existe para ayudarnos:

- a vivir nuestros valores
- a apoyar nuestra misión y valores
- a cumplir nuestro propósito

Establece expectativas claras en materia de integridad, ética y profesionalismo en todas nuestras interacciones, incluido el trato entre ustedes, la forma de trabajar con los clientes y proveedores, la forma de competir en el mercado y la forma de relacionarse con el público.

También se espera que sus proveedores mantengan altos estándares a través del Código de Conducta para Proveedores de Novolex, que refleja muchos de los principios que se encuentran en este Código.

El incumplimiento del Código puede poner a Novolex, a sus empleados, clientes y proveedores en riesgo de sufrir graves consecuencias. Por ello, las infracciones del Código se consideran faltas de conducta y se tratarán con prontitud. Dependiendo de la situación, las consecuencias pueden ir desde la orientación y las advertencias hasta el despido. En los casos más graves, las infracciones del Código pueden dar lugar a sanciones civiles o penales para la Empresa o para las personas implicadas.

Sus responsabilidades en virtud del código

Cómo aplicar el Código a las decisiones cotidianas

Cada uno de nosotros desempeña un papel en la creación de una cultura de integridad y cumplimiento. Todos los empleados, incluidos los trabajadores eventuales y contratados, son responsables de seguir los mismos principios y defender el espíritu y la intención del Código. La empresa confía en su criterio, sus valores y su compromiso de hacer lo correcto. Cuando se enfrente a una decisión y quiera asegurarse de que sus acciones se ajustan al Código, pregúntese:

- ¿Tengo todos los hechos relevantes y los he revisado cuidadosamente?
- ¿Es mi conducta coherente con el espíritu y la intención del Código?
- ¿He utilizado los recursos a mi disposición, incluida la búsqueda de orientación de personas con experiencia en este ámbito?
- ¿He considerado todos los aspectos y reflexionado detenidamente sobre mis opciones?
- ¿He considerado las posibles consecuencias de mis actos?
- Si mi conducta apareciera en las noticias, ¿se reflejaría bien en la empresa y en mí personalmente?
- ¿Mi decisión resistirá el paso del tiempo?
- ¿Esta decisión me parece correcta y estaría orgulloso de ella?

Levante la mano

Tómese su tiempo para pensar las cosas antes de actuar. Nadie tiene la autoridad para ordenarle, solicitarle o presionarlo para que viole este Código o la ley. Del mismo modo, ninguna persona sujeta al Código estará exenta de responsabilidad por conducta indebida, incluso si actúa bajo las órdenes de otra persona.

Se le anima a que denuncie cualquier posible infracción de la ley, cualquier normativa, este Código o cualquier política de Novolex que observe o sospeche. Hablar no solo es lo correcto, sino que lo exige la política de la empresa. Debe reportar cualquier cosa que le parezca incorrecta, incluso si el problema parece menor o no está seguro de si se ha producido una infracción.

Los empleados están protegidos frente a intimidaciones o represalias por plantear inquietudes de buena fe. Todos los informes serán revisados y, de ser necesario, investigados.

Informar nuestros problemas nos ayuda a mejorar como empresa. Nos permite abordar los problemas de forma rápida, exhaustiva y responsable, lo que reduce el riesgo y refuerza nuestra cultura de integridad.





Nuestro Código de conducta se basa en ocho principios

Nuestro Código no prevé ni puede prever todas las situaciones a las que puede enfrentarse. Por el contrario, se basa en ocho principios rectores que proporcionan un marco claro para actuar de forma ética e íntegra en Novolex. Estos principios se aplican a todos nosotros, en todas las funciones y en todos los lugares:

1. Cumplimos la ley
2. Evitamos los conflictos de intereses
3. Estamos comprometidos con la salud y la seguridad
4. Mantenemos registros precisos, completos y honestos
5. Valoramos nuestras relaciones comerciales
6. Tratamos a las personas con dignidad y respeto
7. Protegemos los activos, la información confidencial y la reputación de la empresa
8. Somos ciudadanos del mundo responsables

Estos principios sirven de guía diaria para tomar decisiones acertadas y mantener la confianza depositada en nosotros como **ONE Novolex**.

Cumplimos la ley

Expectativas generales

Los empleados deben cumplir las leyes y normativas de todos los lugares donde operamos.

- Si las leyes locales son menos restrictivas que este Código, deberá atenderse a él.
- Si la legislación local es más restrictiva, deberá respetar tanto la ley como el Código.

Actuar legal y éticamente es una responsabilidad compartida, y nadie está autorizado a pedirle, presionarle o darle instrucciones para que infrinja la ley o viole este Código por ningún motivo.

No realizamos pagos indebidos ni lavado de dinero.

Pagos indebidos (lucha contra el soborno y la corrupción)

Todos los empleados, funcionarios, directores y terceros que actúen en nombre de Novolex deben cumplir lo siguiente:

- la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos ("FCPA");
- la Ley contra el soborno del Reino Unido;
- todas las demás leyes contra el soborno y la corrupción en los lugares en los que operamos.

Un soborno se define como dar u ofrecer algo de valor. Algunos ejemplos son los obsequios, invitaciones, favores, comisiones, créditos, tarjetas de regalo u ofertas de trabajo que se dan a alguien para conseguir o mantener un negocio u obtener cualquier ventaja comercial.

Una ventaja comercial se define, en términos generales, como el intento de acelerar u obtener una acción oficial de cualquier tipo o retrasar un resultado negativo.

Nunca debe ofrecer, prometer, solicitar, autorizar o aceptar un soborno, coima o cualquier pago indebido. Esto se aplica en todas partes, independientemente de las costumbres o tradiciones locales.

Situaciones especiales que se deben considerar cuidadosamente

Entretenimiento y hospitalidad

- Nunca haga ni reciba obsequios, comidas o invitaciones extravagantes.
- No regale nunca dinero en efectivo o equivalentes (incluidas tarjetas de regalo).
- Los obsequios deben ser modestos, razonables, transparentes y acordes con la política de la empresa.
- Todos los gastos deben estar debidamente registrados, y se debe consignar el destinatario, el propósito comercial y la fecha.
- En caso de duda, pregunte a Recursos Humanos o al Departamento de Asuntos Legales antes de seguir adelante.

Funcionarios públicos

Las interacciones con funcionarios públicos requieren una precaución especial debido a los mayores riesgos de corrupción. Entre los funcionarios gubernamentales figuran los siguientes:

- funcionarios electos o designados,
- empleados de organismos públicos,
- empleados de empresas públicas,
- funcionarios de organizaciones multinacionales (por ejemplo, Naciones Unidas, Banco Mundial).

Consulte siempre al Departamento de Asuntos Legales antes de hacer negocios con un funcionario o una entidad pública.

Diligencia debida de terceros

Somos responsables de las acciones de consultores, agentes, proveedores, intermediarios, socios de empresas conjuntas, abogados y otras personas que actúen en nuestro nombre.

- Trabaje solo con terceros que actúen legal y éticamente.
- Solo las personas autorizadas por la empresa pueden negociar acuerdos vinculantes.

Lavado de dinero

Novolex prohíbe cualquier actividad que pueda utilizarse para el lavado de dinero. Los empleados no deben aceptar ni proporcionar pagos en efectivo por productos o servicios.

Competimos lealmente

Una competencia sana beneficia a los clientes, a los empleados y al mercado. Las leyes antimonopolio y de defensa de la competencia protegen la competencia leal, ya que prohíben prácticas como la fijación de precios y la división de mercados.

La infracción de estas leyes puede acarrear graves sanciones, como multas cuantiosas, responsabilidad personal y penas de prisión.

Defensa de la competencia, prácticas de venta e información competitiva

No adopte nunca ninguna conducta que reduzca o restrinja la competencia. Específicamente:

- Nunca acuerde con los competidores precios, división del mercado u otras prácticas que limiten la competencia.
- Nunca acuerde (formal o informalmente) con un competidor restringir las ventas, las compras o la producción.
- Nunca acuerde con un cliente limitar su capacidad para utilizar o revender nuestros productos sin la aprobación del departamento de Asuntos Legales.
- Nunca condicione la venta de un producto a la compra de otro sin la aprobación del departamento de Asuntos Legales.
- Recuerde: un "acuerdo" puede ser implícito a través de la conversación o el comportamiento, incluso sin un acuerdo formal o escrito.



Asociaciones sectoriales

Los grupos industriales pueden ser útiles, pero presentan riesgos antimonopolio.

- La participación debe ser aprobada por su jefe y aprobada por el Departamento de Asuntos Legales y Gubernamentales.
- Si las discusiones se adentran en áreas anticompetitivas, debe oponerse claramente.
- Si la conversación no vuelve inmediatamente a temas apropiados, debe abandonar la reunión y solicitar que se tome nota de su salida.
- Las afiliaciones que impliquen políticas públicas o sostenibilidad deben coordinarse con el departamento de Asuntos Legales y Gubernamentales.

Cumplimos todas las leyes sobre exportación y antiboicot.

Exportaciones de bienes y tecnología. Las leyes de los países en los que opera Novolex regulan la exportación o reexportación de determinados bienes y tecnologías. Antes de exportar o reexportar artículos, consulte a la Oficina de Cumplimiento de Normas de Comercio Internacional para determinar si se requieren licencias o autorizaciones de exportación.

Países y partes sancionadas

Estados Unidos, la UE y otras jurisdicciones restringen los negocios con determinados países, entidades y personas.

- Antes de iniciar cualquier relación comercial, asegúrese de que todas las partes han sido investigadas y aprobadas.
- Las sanciones estadounidenses prohíben casi todas las actividades relacionadas con las regiones ucranianas de Crimea, Donetsk y Luhansk, Cuba, Irán, Sudán y Corea del Norte. Otros países pueden estar sujetos a sanciones más limitadas.
- Todos los controles deben coordinarse a través de la Oficina de Cumplimiento de las Normas de Comercio Internacional.

Leyes antiboicot

La legislación estadounidense prohíbe cooperar con boicots extranjeros. Si recibe alguna solicitud relacionada con el boicot, póngase en contacto con el departamento de Asuntos Legales inmediatamente.

No utilizamos información privilegiada.

Aunque Novolex no cotiza en bolsa, se siguen aplicando las leyes sobre información privilegiada.

Los empleados nunca deben comprar, vender o recomendar valores basándose en información material no pública (Material Nonpublic Information, MNPI), ya sea que dicha información esté relacionada con Novolex o con nuestros clientes, proveedores o socios comerciales.

La MNPI es información que un inversor razonable consideraría importante a la hora de decidir comprar o vender valores.

Compartir MNPI con otros ("dar consejos") es ilegal y está estrictamente prohibido.





Evitamos los conflictos de intereses

Se produce un conflicto de intereses cuando sus actividades, inversiones o relaciones personales interfieren o parecen interferir con los intereses de la empresa. Las decisiones empresariales deben basarse siempre en lo que es correcto para Novolex, no en el beneficio personal ni en los intereses de familiares o amigos.

Si cree que puede tener un conflicto de intereses, o incluso la apariencia de uno, debe comunicarlo a RR. HH. y al departamento de Asuntos Legales para que pueda ser revisado y tratado.

Empleo externo ("Otros empleos")

Su principal obligación laboral es con Novolex.

- Los segundos empleos o el trabajo por cuenta propia no deben interferir con sus responsabilidades en Novolex.
- Los negocios personales no deben gestionarse en tiempo de la empresa ni con recursos de la empresa.

Oportunidades de negocio

Cualquier oportunidad de negocio que usted aprenda o desarrolle usando los recursos de la Compañía pertenece a Novolex.

Se espera que promueva los intereses comerciales legítimos de la empresa y no debe utilizar estas oportunidades en beneficio propio.

Trabajar para un competidor o un cliente

Debe evitar lo siguiente:

- trabajar para un competidor, cliente o proveedor;
- formar parte de su junta directiva;
- poseer un interés financiero directo o indirecto en ellos;
- prestarles o pedirles dinero prestado.

*Algunos empleados pueden tener acuerdos que contengan restricciones específicas.

Si usted o, incluso, sus familiares se dedican a alguna de estas actividades, comuníquese al departamento de Asuntos Legales para asegurarse de que no hay conflicto ni apariencia de conflicto.

Relaciones personales

- Están prohibidas las relaciones románticas o íntimas entre empleados de la misma línea jerárquica. Si se desarrolla una relación de este tipo, debe informar inmediatamente a RR. HH. para que pueda resolverse el conflicto.
- Se desaconseja firmemente el nepotismo o que los miembros de la familia trabajen en una relación jerárquica directa, y debe revelarse para que se pueda abordar el conflicto.

Antiguo personal de Novolex y del Gobierno

Se requiere precaución adicional en los siguientes casos:

- al contratar o hacer negocios con antiguos empleados o miembros del Consejo de Administración de Novolex;
- al contratar funcionarios o ex funcionarios públicos;
- con los empleados que buscan u ocupan cargos públicos.

Consulte siempre al departamento de Asuntos Legales antes de comprometerse en estas situaciones.

Contribuciones y actividades políticas

Antes de participar en cualquier actividad política en nombre de Novolex (incluidos grupos de presión, donaciones o cargos públicos), debe recibir la aprobación del departamento de Asuntos Legales.

Sin autorización explícita:

- El nombre y los recursos de la empresa no deben utilizarse con fines políticos.
- No debe atribuirse ninguna posición política a Novolex ni a sus empleados.

Los empleados son libres de hacer contribuciones políticas personales o participar en actividades políticas en su tiempo libre y a sus expensas. No puede ser reembolsado, directa o indirectamente, por contribuciones políticas personales.

Cualquier contacto con cargos públicos o electos en nombre de la empresa está regulado y debe coordinarse con el departamento de Asuntos Legales y Gubernamentales.





Estamos comprometidos con la salud y la seguridad

Novolex valora la salud y la seguridad de sus empleados por encima de todo. Nuestro objetivo es sencillo: toda persona que entre en nuestras instalaciones debe salir en las mismas condiciones en las que llegó.

Defendemos la seguridad cumpliendo todas las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo, y cuidándonos unos a otros.

Para respaldar nuestro compromiso con la Salud y la Seguridad, los empleados deben seguir estos principios:

- **Siga siempre las normas y procedimientos de seguridad de su centro.** Antes de iniciar cualquier tarea, asegúrese de que conoce la forma segura de realizarla. Si no está seguro, pregunte primero.
- **Tome las precauciones de seguridad adecuadas en todo momento,** incluido el uso del equipo de protección obligatorio y el uso del cinturón de seguridad cuando conduzca o viaje en vehículos de la empresa.
- **Nunca ponga en peligro su seguridad** tomando atajos u omitiendo pasos obligatorios. Su seguridad personal y su bienestar son nuestra máxima prioridad.
- **Comunique cualquier "cuasiaccidente", lesión o enfermedad** a su supervisor lo antes posible. Los cuasiaccidentes nos ayudan a identificar riesgos y prevenir futuros accidentes.
- **Recuerde cuidarse y cuidar a los demás.** Hable con educación si ve que un compañero se arriesga u olvida una medida de seguridad.
- **Si no se resuelve un problema de seguridad, comuníquelo** al equipo corporativo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, o infórmelo a través de la Línea Directa de Cumplimiento de Novolex.

Una cultura de seguridad sólida depende de todos nosotros. Siguiendo estos principios, creamos un lugar de trabajo en el que todos pueden trabajar con confianza, seguridad y tranquilidad.

Mantenemos registros precisos, completos y honestos

Disponer de registros precisos, completos y honestos es esencial para gestionar nuestra empresa de forma responsable. Cada empleado desempeña un papel en materia de garantizar que nuestros registros reflejen la verdad y cumplan con las leyes aplicables y las políticas de la empresa.

Creación y gestión de registros empresariales

Todas las comunicaciones que cree o reciba sobre los negocios de Novolex se consideran registros comerciales. Esto incluye lo siguiente, entre otros:

- correos electrónicos, mensajes de texto y notas,
- llamadas telefónicas y mensajes de voz,
- informes de gastos y hojas de asistencia,
- informes de servicio y de laboratorio,
- estados financieros y material de auditoría,
- facturas, contratos y resúmenes de inventario,
- informes a organismos gubernamentales.

Usted es responsable de mantener todos los registros de acuerdo con las políticas pertinentes de conservación de documentos de Novolex y de garantizar que reflejen con exactitud la verdadera naturaleza de las transacciones o eventos que describen.

Nunca debe involucrarse en lo siguiente:

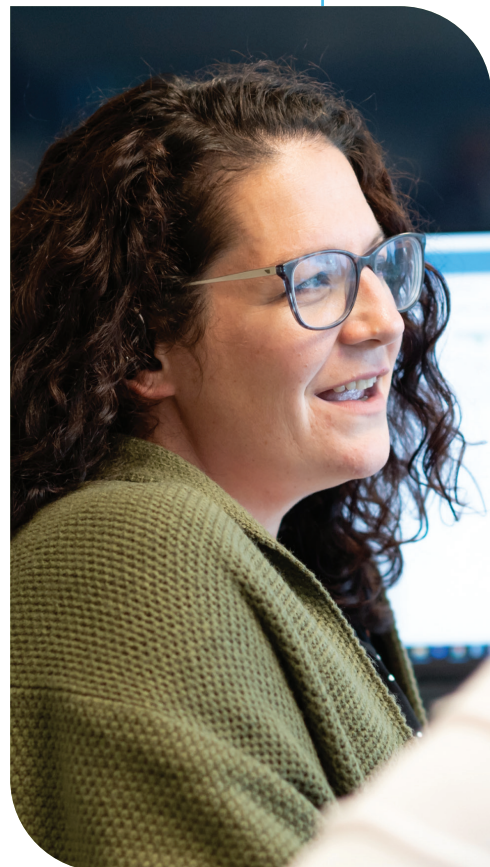
- falsificar, alterar u ocultar información,
- tergiversar lo sucedido,
- utilizar exageraciones o un lenguaje que pueda inducir a error,
- sacar conclusiones jurídicas en sus notas o correos electrónicos.

Conservación de documentos

Todos los registros deben conservarse de acuerdo con las políticas pertinentes de conservación de documentos de Novolex. Sin embargo, aunque un documento pueda desecharse normalmente, no debe destruirse si está relacionado con lo siguiente:

- litigios pendientes, amenazados o previstos,
- una auditoría o investigación,
- una bodega legal emitida por la empresa,

En caso de duda, pregunte al departamento de Asuntos Legales.



Estados financieros y controles

Nuestros accionistas, prestamistas, clientes y socios comerciales confían en la exactitud de nuestra información financiera. Novolex cumple los PCGA de EE. UU. y todas las leyes federales, estatales e internacionales aplicables en materia de información financiera y fiscal.

Para cumplir estas obligaciones, los empleados deben seguir estas directrices:

Transparencia y precisión

- Toda la información financiera y fiscal debe ser puntual, completa, imparcial y exacta.

Documentación

- Cada pago debe estar respaldado por la documentación adecuada.
- Nunca cree o mantenga cuentas o activos no declarados o "extraoficiales".
- Nunca falsifique facturas ni apruebe pagos inusuales, excesivos, poco claros o mal documentados.

Registro de tiempo

- Los empleados no exentos (por ejemplo, por horas) deben registrar el tiempo y los gastos de forma honesta y precisa.
- Novolex no permite el trabajo "fuera de horario" bajo ninguna circunstancia.
- Nunca falsifique sus propios registros de tiempo ni los de otro empleado.

Informes gubernamentales

Proporcionar información falsa a una agencia gubernamental, incluidas facturas o certificaciones falsas, es ilegal y puede acarrear graves sanciones civiles o penales tanto para usted como para la Empresa.



Valoramos nuestras relaciones comerciales

Las relaciones comerciales sólidas son esenciales para nuestro éxito a largo plazo. Mantenemos estas relaciones comunicándonos con honestidad, protegiendo la información confidencial que se nos confía, cumpliendo nuestros compromisos, tratando a los proveedores con equidad y no tergiversando nunca los hechos en beneficio personal o empresarial.

Cientes

Nuestros clientes confían en nosotros y debemos honrar esa confianza.

- Asuma únicamente compromisos que crea que Novolex puede cumplir.
- Piense detenidamente antes de prometer algo; no se comprometa a cumplir con objetivos o plazos que la empresa podría no ser capaz de alcanzar.
- Si un compromiso puede verse retrasado o afectado, informe al cliente con prontitud y profesionalidad.
- Registre con precisión todos los criterios de rendimiento y requisitos proporcionados por el cliente.

Proveedores, representantes comerciales, asesores y otros terceros

Novolex selecciona y trabaja con terceros basándose en la imparcialidad, la integridad y factores objetivos como la calidad, el precio, la reputación y los resultados anteriores.

- Utilice criterios objetivos cuando se trata de evaluar a proveedores, intermediarios, representantes de ventas, asesores o abogados.
- Deberán obtenerse ofertas competitivas cuando sea apropiado y razonable.
- Evalúe todas las propuestas de forma equitativa y coherente.
- Antes de contratar nuevos proveedores o contratistas, lleve a cabo un proceso de diligencia debida, que incluya la búsqueda en bases de datos de terceros autorizadas.

Al tratar a nuestros clientes y socios con honestidad y respeto, establecemos relaciones sólidas y duraderas que contribuyen al éxito de nuestra empresa y de nuestros grupos de interés.





Tratamos a las personas con dignidad y respeto

Un entorno respetuoso nos permite rendir al máximo y trabajar juntos como ONE Novolex.

Valoramos un lugar de trabajo en el que cada persona sea tratada con dignidad y respeto. Un entorno de trabajo respetuoso no solo está libre de discriminación y acoso ilegales, sino también de comportamientos poco profesionales o inadecuados de cualquier tipo. El acoso, las amenazas, la intimidación y la violencia no tienen cabida en Novolex.

El respeto permite a las personas hacer su mejor trabajo, apoyarse mutuamente y contribuir a nuestro éxito como ONE Novolex.

No toleramos la discriminación.

Novolex prohíbe la discriminación por razón de sexo, género, identidad de género, raza, color, credo, nacionalidad, ciudadanía, etnia, edad, estado civil, discapacidad, religión, afiliación u opinión política, orientación sexual, situación socioeconómica o cualquier otra característica protegida por la legislación internacional, federal, estatal o local.

Nos esforzamos por ofrecer un lugar de trabajo en el que se den las siguientes condiciones:

- todos puedan crecer y contribuir,
- las personas reciban un trato justo,
- se fomente y valore la diversidad de puntos de vista.

Los distintos puntos de vista y experiencias nos hacen más fuertes y mejoran la resolución de problemas en toda la empresa.

No participamos en el acoso.

El acoso puede adoptar muchas formas. Todas son inaceptables. A continuación, figuran ejemplos de conductas prohibidas:

- bromas, insultos, amenazas o comentarios inoportunos sobre las características protegidas de alguien;
- acoso sexual de cualquier tipo, incluidas insinuaciones no deseadas, comentarios sexuales o peticiones de favores sexuales;
- mostrar imágenes u objetos ofensivos o sexualmente sugerentes;

- comentarios o conductas que sugieran que el puesto de trabajo, la promoción o las tareas de un empleado dependen de que acepte peticiones inapropiadas o tolere conductas inapropiadas;
- conducta verbal o física que interfiera en la capacidad de alguien para realizar su trabajo o cree un entorno laboral hostil (por ejemplo, acoso, intimidación o violencia).

En Novolex, cada empleado tiene derecho a trabajar libre de acoso y discriminación, y cada empleado es responsable de contribuir a un entorno respetuoso.

Mantenemos un lugar de trabajo libre de drogas y violencia.

Lugar de trabajo sin drogas

Los empleados deben trabajar fuera de la influencia de sustancias controladas, incluido el alcohol. El uso indebido de sustancias reguladas puede poner en peligro su seguridad, la de los demás y la integridad de nuestros productos.

Los empleados no pueden poseer, usar o distribuir sustancias controladas en los siguientes casos:

- cuando se encuentren en el trabajo,
- cuando se encuentren en los locales de la empresa,
- cuando lleven a cabo las actividades de la empresa.

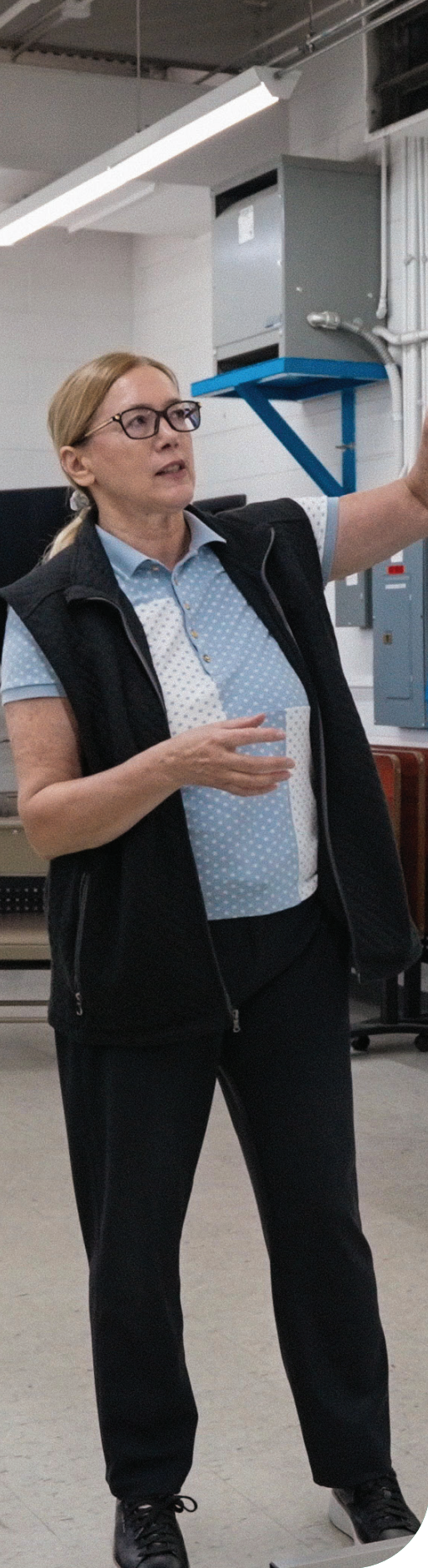
Un lugar de trabajo sin violencia

Novolex no tolera las amenazas ni los actos de violencia. Esto incluye lo siguiente:

- comportamiento amenazador o agresivo,
- daños físicos o intentos de dañar a otros,
- daños a la propiedad,
- cualquier conducta que haga temer a alguien por su seguridad.

En la mayor medida permitida por la ley, la empresa prohíbe explosivos, armas de fuego y otros materiales peligrosos en sus instalaciones.





Protegemos los activos, la información confidencial y la reputación de la empresa

Todos los empleados tienen la responsabilidad de proteger los activos de Novolex. Esto incluye la prevención de pérdidas, daños, robos, derroches o usos indebidos. Trate los activos de la empresa como si fueran suyos propios; trátelos con cuidado y utilícelos solo para fines empresariales legítimos.

Nuestros activos incluyen tanto propiedades físicas (instalaciones, equipos, inventario, suministros) como activos intangibles (planes de negocio, secretos comerciales, datos, software, tecnología y otra información confidencial o patentada). No copie, comparta ni retire propiedad de la empresa de las instalaciones de Novolex a menos que tenga una autorización expresa por escrito.

Uso de los recursos de la empresa

Utilice los recursos de Novolex únicamente para asuntos de la Empresa, a menos que su responsable lo autorice específicamente por escrito. No utilice nunca los recursos de Novolex en beneficio propio o para actividades ilegales o poco éticas. El uso personal limitado de herramientas de comunicación (correo electrónico, Internet, teléfono, etc.) está permitido, pero no debe interferir con el desempeño del trabajo.

Comunicaciones electrónicas

Novolex proporciona herramientas y sistemas digitales para que los empleados puedan trabajar de forma eficiente, eficaz y segura. Toda la información electrónica creada, recibida o almacenada en estos sistemas es propiedad de la empresa y debe tratarse de acuerdo con las políticas de Novolex.

Requisitos importantes:

- La información de la empresa en dispositivos personales (por ejemplo, textos, correos electrónicos) sigue considerándose propiedad de la empresa.
- No almacene archivos de la empresa, especialmente documentos confidenciales, privilegiados o sensibles, en dispositivos, unidades, aplicaciones o servicios en la nube personales.

- Proteja las herramientas electrónicas de robos, pérdidas, daños y usos indebidos.
- Novolex puede acceder a la información electrónica relacionada con la empresa en cualquier dispositivo y en cualquier momento, siempre que la ley lo permita.

Teléfonos móviles

Está prohibido hablar con las manos ocupadas o enviar mensajes de texto mientras se conduce por asuntos de la empresa, incluso en lugares donde la legislación local lo permita.

Medios tradicionales y redes sociales

Solo los voceros autorizados de Novolex o las personas designadas por ustedes pueden hablar en nombre de la empresa ante los medios de comunicación o publicar contenido original en los canales de redes sociales de la empresa.

Los empleados pueden volver a compartir contenidos oficiales de Novolex en cuentas personales.

Redes sociales personales

Los empleados tienen derecho a compartir sus opiniones personales en Internet, pero deben seguir todas las políticas aplicables de la empresa cuando hagan declaraciones en las redes sociales sobre la empresa y sus empleados, clientes y competidores. Esto incluye políticas sobre lo siguiente:

- lucha contra la discriminación y el acoso,
- violencia laboral,
- información confidencial y secretos comerciales.

Si la información no puede compartirse en una conversación, un correo electrónico o una nota, tampoco puede compartirse en línea.

Cualquier conducta sobre los negocios de la empresa o los compañeros que sería inapropiada o ilegal en el trabajo también es inapropiada en las redes sociales.

Información comercial confidencial y sujeta a derechos de propiedad

No debe revelar información confidencial o no pública. La divulgación no autorizada podría perjudicar a Novolex, dañar las relaciones o beneficiar a los competidores.

La información confidencial incluye lo siguiente:

- resultados financieros y operativos,
- técnicas de fabricación e información sobre I+D,
- estrategias de precios e inversión,
- listas de clientes, datos de proveedores, planes de ventas y marketing,
- planes de negocio, previsiones, información sobre fusiones y adquisiciones,
- propiedad intelectual e información sobre nuevos productos,
- litigios o reclamaciones,
- información privada de los empleados (por ejemplo, SSN, información bancaria, datos médicos).



La protección de la información confidencial no impide que los empleados hablen de sus salarios, horarios u otras condiciones de empleo.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor, patentes, marcas, secretos comerciales, invenciones y conocimientos técnicos, es un activo fundamental. Novolex es propietaria de toda la propiedad intelectual creada por los empleados en el trabajo o utilizando los recursos de la Empresa.

Es responsabilidad de los empleados:

- proteger la propiedad intelectual,
- utilizarla solo en la forma autorizada,
- no copiar ni distribuir nunca material protegido por derechos de autor sin autorización,
- utilizar únicamente software con la licencia adecuada,
- devolver todo el material confidencial, privilegiado o sensible cuando se le solicite o al dejar la empresa.

Información confidencial de terceros

Durante su trabajo, puede recibir o conocer información confidencial de clientes, proveedores u otros socios. Esta información suele estar protegida por un acuerdo de confidencialidad o no divulgación.

Trate la información confidencial de terceros con el mismo nivel de protección que le da a la información de Novolex.



Somos ciudadanos del mundo responsables

Novolex se compromete a operar de forma responsable, ética y sostenible en todas las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Ser un ciudadano global responsable significa respetar los derechos humanos y el medio ambiente, apoyar a nuestras comunidades y garantizar que nuestras operaciones cumplen las normas más estrictas de equidad e integridad.

Respetamos los derechos humanos de los demás.

Novolex respeta las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente, entre las que se incluyen las siguientes:

- Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Estos principios también se reflejan en nuestro Código de Conducta para Proveedores.

Sin trabajo forzoso, tráfico de personas ni esclavitud moderna

Prohibimos terminantemente:

- trabajo forzoso, trabajo en régimen de servidumbre o trabajo involuntario,
- trata de seres humanos o esclavitud moderna,
- violencia, amenazas, confinamiento o castigo físico de cualquier tipo,
- maltrato psicológico o verbal,
- uso de armas o intimidación en el lugar de trabajo.

El trabajo penitenciario solo está permitido cuando los trabajadores participan de forma legal y voluntaria y reciben una remuneración justa en condiciones laborales razonables.

Sin trabajo infantil

Novolex prohíbe estrictamente el trabajo infantil. Si un país no define una edad mínima de empleo, o si la mínima legal es inferior a 18 años, la edad mínima para trabajar en los productos Novolex se considerará de 18 años.



Respetamos a las comunidades indígenas

Reconocemos la historia, la cultura y los derechos únicos de los pueblos indígenas, incluidos sus profundos vínculos con la tierra, el agua y el medio ambiente. Nos esforzamos por colaborar respetuosamente con las comunidades indígenas en las que operamos, intentando lo siguiente:

- comprender el impacto local de nuestras actividades,
- aumentar los beneficios para la comunidad,
- minimizar los efectos adversos.

Apoyamos la inclusión y la accesibilidad

Novolex se compromete a crear un lugar de trabajo en el que todas las personas, incluidas las discapacitadas, puedan participar plenamente. En cumplimiento de todas las leyes aplicables, proporcionamos lo siguiente:

- adaptaciones razonables,
- igualdad de acceso a recursos y oportunidades,
- salarios y prestaciones conformes a la legislación vigente.

Condiciones de trabajo justas

Nuestras políticas exigen lo siguiente:

- que las horas de trabajo cumplan con todos los requisitos legales;
- que los empleados reciban pausas de descanso, acceso a los baños, áreas de descanso, agua potable y tiempo fuera del trabajo;
- que las horas extraordinarias sean voluntarias, salvo que las necesidades de la empresa exijan lo contrario;
- que los salarios y prestaciones cumplan o superen las normas legales.

También respetamos los siguientes derechos de los empleados:

- asociarse libremente,
- elegir o rechazar la representación sindical
- participar en negociaciones colectivas.



Respetar el medio ambiente y promover la sostenibilidad

La responsabilidad medioambiental es una parte esencial de nuestra identidad. Nos comprometemos a diseñar, fabricar y comercializar nuestros productos de forma que protejan el medio ambiente y a **Hacer un mañana mejor**.

Cada empleado desempeña un papel en la gestión de nuestro medio ambiente trabajando para lo siguiente:

- reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y el consumo de energía,
- optimizar el consumo de agua,
- reducir los residuos,
- reutilizar y reciclar materiales siempre que sea posible,
- manipular y eliminar los residuos de forma segura y responsable.

Además:

- apoyamos la silvicultura sostenible,
- aumentamos el uso de madera certificada,
- evitamos la deforestación,
- diseñamos productos teniendo en cuenta el final de su vida útil para apoyar una economía circular,
- obtenemos y mantenemos los permisos medioambientales necesarios,
- cumplimos con todas las leyes medioambientales y respondemos con sinceridad cuando se nos pregunta por nuestras prácticas medioambientales.

Contribuciones benéficas

Novolex anima a sus empleados a apoyar y comprometerse con sus comunidades locales. En toda nuestra empresa, los empleados contribuyen de la siguiente manera:

- donando alimentos,
- ayudando a personas sin hogar,
- recaudando fondos para la investigación médica,
- como socorristas y bomberos voluntarios.

Nuestro programa corporativo de donaciones benéficas supervisa las donaciones de la empresa, entre las que se incluyen las siguientes:

- donaciones de productos,
- iniciativas de voluntariado,
- contribuciones monetarias a organizaciones sin ánimo de lucro cualificadas.

Todos los compromisos benéficos que utilicen recursos de la empresa deben coordinarse a través de este programa. La empresa no realiza donaciones benéficas a instituciones políticas o religiosas.





Todos tenemos el deber de alzar la voz

Hablar cuando algo no parece correcto protege a Novolex, a nuestros colegas y a nuestras partes interesadas. Todos compartimos la responsabilidad de mantener una cultura de integridad. La Empresa confía en que usted denuncie de buena fe cualquier infracción real o potencial de las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos o del presente Código.

Puede notificar un problema de cualquiera a cualquiera de las siguientes áreas o personas:

- su supervisor o gerente,
- Recursos Humanos,
- departamento de Asuntos Legales,
- Línea directa de conformidad de Novolex,
 - Web: novolex.ethicspoint.com
 - Teléfono: Estados Unidos 833-945-5060
México 800-099-6529
Canadá 833-946-0312

La línea directa de conformidad de Novolex está gestionada por un tercero y está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, y tomamos todas las medidas oportunas para mantener la confidencialidad de las denuncias y las investigaciones, salvo cuando la ley exija su divulgación o sea necesaria para llevar a cabo una investigación.

Está estrictamente prohibido disuadir a alguien de informar de un problema o de buscar ayuda, lo que puede dar lugar a medidas disciplinarias.

No se permiten las represalias

Novolex prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que plantee una inquietud de buena fe, independientemente de que dicha inquietud resulte ser cierta o no. Notificar los problemas es importante para mantener un lugar de trabajo seguro y ético.

Sin embargo, realizar denuncias falsas de forma intencionada, intentar dañar la reputación de alguien o utilizar la Línea directa de cumplimiento normativo de Novolex para amenazar o tomar represalias contra otras personas se considera una conducta indebida y dará lugar a medidas disciplinarias.

Informes fuera de la empresa

También tiene derecho a denunciar posibles infracciones de la ley ante un organismo gubernamental u organización autorreguladora, cooperar con sus investigaciones o responder a una citación judicial.

Mientras crea razonablemente que la información que comunica es veraz, la empresa no puede tomar represalias ni imponerle medidas disciplinarias por dicha comunicación.



