

CÓDIGO
DE CONDUCTA

OCTUBRE
2025



NORTERA

TABLA DE CONTENIDOS

SU RESPONSABILIDAD PERSONAL	3	VALORAMOS LA TRANSPARENCIA Y LA HONESTIDAD	7	NUESTRO COMPROMISO CON LA REPUTACIÓN DE NUESTRA EMPRESA	20
NUESTROS VALORES EN EL CENTRO DE NUESTRAS ACCIONES	4	PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS	7	HABLAMOS CON UNA SOLA VOZ	20
CUMPLIMIENTO	5	INVESTIGACIÓN	7	UTILIZAMOS LAS REDES SOCIALES DE MANERA RESPONSABLE	20
LA HOJA DE RUTA PARA TOMAR DECISIONES ÉTICAS	5	CONFIDENCIALIDAD	7		
¿QUIÉNES DEBEN CUMPLIR CON ESTE CÓDIGO?	5	REPRESALIAS/OBSTRUCCIÓN	7	CONCLUSIÓN	21
¿ESTE CÓDIGO CUBRE TODAS MIS OBLIGACIONES?	6	NUESTROS COMPROMISOS	9		
¿SE APLICAN OTRAS POLÍTICAS?	6	NUESTRO LUGAR DE TRABAJO	9		
¿CON QUIÉN DEBO HABLAR SI TENGO UNA PREGUNTA?	6	NUESTRAS PARTES INTERESADAS	11		
¿QUIÉN SE ENCARGA DE REVISAR Y APROBAR EL CÓDIGO?	6	ESTOS SON ALGUNOS LINEAMIENTOS A SEGUIR SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	13		
		NUESTROS ACCIONISTAS	16		
		CONFIDENCIALIDAD	17		
		PRIVACIDAD	17		
		NUESTROS CLIENTES	17		
		NUESTRAS COMUNIDADES	18		

SU RESPONSABILIDAD PERSONAL

Nuestro Código de Conducta consiste en hacer siempre lo correcto por el bien de Nortera y de todos.

NUESTROS VALORES EN EL CENTRO DE NUESTRAS ACCIONES

En este Código de Conducta,
Nortera afirma su compromiso
de vivir y promover sus valores:
Colaboración, Adaptabilidad,
Responsabilidad y Excelencia.

Estos valores están en el centro de nuestra cultura y contribuyen a nuestro éxito colectivo. Guían nuestras decisiones y nuestras acciones diarias.

Al actuar en línea con nuestros valores y adoptar prácticas éticas, Nortera fomenta un clima de confianza con sus empleados, socios y todas sus partes interesadas. Tenemos la responsabilidad de cultivar este vínculo y mantenerlo de manera duradera.

COLABORACIÓN

Aunar esfuerzos y ayudarnos mutuamente es nuestra fortaleza

ADAPTABILIDAD

Hacer del cambio una oportunidad

RESPONSABILIDAD

Respetar nuestros compromisos para generar confianza

EXCELENCIA

Superarnos y mejorar constantemente es lo que nos alimenta



CUMPLIMIENTO

El cumplimiento comienza por usted. Usted es responsable de:

- Entender y respetar nuestro Código y las políticas relacionadas.
- Entender y respetar las leyes y normas que se aplican a nuestra empresa y a su trabajo.
- Actuar según los estándares de ética e integridad más altos.
- Informar incumplimientos y comportamientos indebidos.

El incumplimiento puede tener como resultado acciones disciplinarias, incluido el despido por causa justificada.



LA HOJA DE RUTA PARA TOMAR DECISIONES ÉTICAS

Esperamos que use su buen criterio y sentido común para cumplir con la letra y el espíritu de nuestro Código y otras políticas, y que procure evitar incluso la apariencia de un comportamiento indebido. Cuando no se aborde un problema de forma directa, debe utilizar el Código como hoja de ruta para tomar decisiones éticas. En todos los casos, hágase estas preguntas:

- ¿esto cumple con nuestras políticas o respeta el espíritu e nuestras políticas?
- Si los roles se invirtieran, ¿cómo me gustaría que me trataran los demás?
- ¿cuál podría ser el impacto de mis acciones? ¿podría perjudicar a la reputación de la empresa o a mi reputación profesional?
- ¿cómo reaccionarían mis colegas si se enteraran de mi decisión y de las acciones que estoy a punto de realizar, o si los medios de comunicación reportaran mi decisión?
- ¿tengo la autoridad y la autonomía necesarias para tomar esta decisión o debería consultarlo con mi supervisor directo?

¿QUIÉNES DEBEN CUMPLIR CON ESTE CÓDIGO?

Este documento es nuestro Código de Conducta (“el Código” o “este Código”) y se aplica a todos los empleados y funcionarios, así como también cualquier persona o empresa contratada o autorizada para representarlos (“usted”), de Nortera Foods Inc. y Nortera Foods USA Inc. (“Nortera”, “la empresa” o “nosotros”) en todas nuestras ubicaciones.

También esperamos que nuestros consultores, proveedores, contratistas y demás terceros con quienes trabajamos cumplan con las secciones de nuestro Código que se aplican a nuestra relación con ellos. Tenga en cuenta que en ciertos casos las políticas podrían aplicarse a sus familiares o a las personas que viven con usted.

¿ESTE CÓDIGO CUBRE TODAS MIS OBLIGACIONES?

Este Código provee orientación, pero no es una lista exhaustiva de todas las actividades o comportamientos que podrían ser inadecuados.

Esta guía no tiene el objetivo de cubrir todas las posibles situaciones, y los ejemplos que se proveen no limitan la aplicabilidad general del Código u otras políticas.

¿SE APLICAN OTRAS POLÍTICAS?

SÍ.

Nuestro Código es el punto de partida para entender sus obligaciones.

Se aplican otras políticas relacionadas que puede solicitar o que están disponibles en la Intranet de Nortera.

¿CON QUIÉN DEBO HABLAR SI TENGO UNA PREGUNTA?

Si tiene preguntas sobre cómo interpretar este Código, cuando se encuentre en una situación en la que no sea capaz de determinar cuál es la decisión adecuada para tomar, puede consultar a alguna de las siguientes personas:



A su supervisor



Su representante de Recursos Humanos



Al Departamento Jurídico de Nortera

Tenga en cuenta que la responsabilidad por el cumplimiento, en última instancia, recae sobre usted.

¿QUIÉN SE ENCARGA DE REVISAR Y APROBAR EL CÓDIGO?

La Junta Directiva se encarga de revisar y aprobar nuestro Código.

La junta o la alta gerencia podrían revisar y aprobar otras políticas. El Comité de Gobernanza y Recursos Humanos de la Junta Directiva y la oficina del asesor jurídico supervisan el cumplimiento de este Código y toman las medidas adecuadas para promover la responsabilidad y abordar los comportamientos indebidos. Tenga en cuenta que nos reservamos el derecho de enmendar o modificar este Código u otras políticas mencionadas en cualquier momento.

VALORAMOS LA TRANSPARENCIA Y LA HONESTIDAD

Una denuncia presentada de buena fe implica que usted ha provisto toda la información que tiene y considera verdadera. Las represalias contra cualquier persona que presente una denuncia presentada de buena fe están prohibidas.



PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Si usted sabe de algún incumplimiento o posible incumplimiento de este Código, las leyes o las políticas de Nortera, tiene la obligación de reportarlo a su supervisor directo, al gerente del departamento, a su representante de Recursos Humanos o al Vicepresidente de Recursos Humanos de Nortera.

De forma alternativa, las violaciones del Código de Conducta se pueden reportar de manera anónima y confidencial a través de un sistema externo de denuncia, de la siguiente manera:



En línea a través de un sitio web seguro:
<https://integritycounts.ca/org/norterafoods>



Por teléfono, a través de la línea gratuita exclusiva de Nortera: **1-866-921-6714**



Por correo electrónico a:
norterafoods@integritycounts.ca

Para ayudarnos con la investigación, se recomienda que provea toda la información que se sienta tranquilo revelando.

INVESTIGACIÓN

Revisaremos e investigaremos las denuncias de forma inmediata, exhaustiva y justa, y tomaremos las medidas adecuadas cuando sea necesario.

Se espera que participe en la investigación cuando se le solicite. Las investigaciones se realizan sin tener en cuenta la antigüedad, el cargo o puesto, o la relación del presunto infractor con la empresa.

CONFIDENCIALIDAD

Se adoptará todo esfuerzo razonable para mantener la confidencialidad de la información reportada.

No se divulgará ni analizará la investigación con ninguna otra persona que no tenga una necesidad legítima de conocerla. A nuestra entera discreción, nos reservamos el derecho de divulgar cualquier información obtenida durante una investigación a cualquier tercero, incluyendo agencias federales o estatales.

REPRESALIAS/ OBSTRUCCIÓN

No toleraremos ningún tipo de represalia contra ninguna persona ante cualquier denuncia presentada de buena fe.

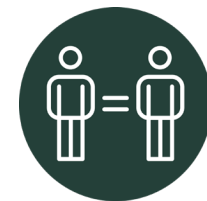
Cualquier represalia o intento de disuadir o impedir que un empleado provea dicha información o participe de una investigación se considerará como una infracción disciplinaria grave.



NUESTROS COMPROMISOS

Nuestro Código de Conducta describe los compromisos que hemos asumido con nuestras partes interesadas y con quienes hacemos negocios, y nuestras expectativas de que nuestra empresa y su personal actúe de manera profesional, ética y legal en todas sus acciones.

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO



Promover diversidad, justicia e inclusión

Tenemos un compromiso con la diversidad, la justicia y la inclusión, mientras nos esforzamos por crear una fuerza laboral que represente la diversidad de las comunidades donde realizamos nuestras operaciones. La diversidad contribuye con el bienestar de los empleados y ayuda a crear un equipo más fuerte. Nortera reconoce que la diversidad y la inclusión nos ayudan a aprovechar al máximo la abundancia de ideas, talentos, habilidades, orígenes y perspectivas.

En Nortera, estamos comprometidos a fomentar un entorno laboral respetuoso. A este respecto, se espera que todos los empleados se comporten de una manera que mantenga un clima laboral positivo y armonioso. Esperamos que cada miembro de nuestro equipo asuma siempre una actitud positiva y busque resolver problemas, compartir opiniones, escuchar y disenter de manera respetuosa, justa y sin temor.

En cuanto a la inclusión y la diversidad, cada empleado de la empresa tiene derecho a las mismas oportunidades, independientemente de su raza, color, sexo, identidad o expresión de género, embarazo, orientación sexual, estado civil, edad, religión, convicciones políticas, idioma, origen étnico o nacionalidad, condición social, discapacidad o uso de cualquier medio para reducir una discapacidad o cualquier otra condición protegida. Cada empleado tiene la responsabilidad de hacer su aporte para asegurarnos de tener un entorno laboral inclusivo sin discriminación o acoso ilegal. Un lugar donde todos los empleados reciban un trato justo y respetuoso. Los comportamientos indeseables, la discriminación o las conductas discriminatorias sobre la base de cualquiera de estas características protegidas están prohibidos.



Garantizar un lugar de trabajo seguro

En Nortera, la seguridad es responsabilidad de todos. Todos somos responsables de crear un entorno laboral seguro. Cuando respetamos todas las reglas y normas de salud, seguridad y medio ambiente que se relacionan con nuestro trabajo, garantizamos nuestra propia salud y seguridad en el lugar de trabajo. También debemos familiarizarnos con las políticas y procesos de la empresa sobre protocolos de seguridad y estándares ambientales.

El abuso de sustancias limita nuestra capacidad para trabajar de manera segura, y eso nos pone a todos en riesgo. Nunca se debe consumir, portar, transferir o vender alcohol, cannabis o drogas ilegales, ni hacer uso indebido de medicamentos recetados o de venta libre durante el horario laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, incluidas las zonas de estacionamiento.

Estamos comprometidos a trabajar con usted para mantener un entorno laboral libre de violencia, amenazas o posibles amenazas de violencia, acoso e intimidación. Esto incluye, entre otros, la posesión de armas de fuego o de otro tipo en el entorno laboral, el incumplimiento de las ordenes de restricción, las peleas, el abuso verbal, el acoso o actividades similares. No toleraremos ninguna conducta que genere un entorno laboral intimidante, hostil, ofensivo o amenazador, ya sea a través de palabras o acciones indeseables, o del contacto físico.

Nos tomamos el tiempo y el cuidado necesarios para realizar nuestros trabajos de manera segura. Constantemente promovemos prácticas laborales seguras y evitamos poner en riesgo nuestra vida y la de nuestros colegas, vecinos y el medio ambiente. Esto quiere decir que debe informar de inmediato sobre cualquier condición o actividad peligrosa a su supervisor, a un miembro del equipo de Recursos Humanos o a través de nuestra línea directa.



Esto incluye violaciones de leyes de seguridad y normas o procedimientos de seguridad locales, amenazas o actos violentos contra la propiedad, los empleados o los clientes de la empresa, vandalismo, y la presencia de armas o sustancias prohibidas en las instalaciones de la empresa.

Todas las denuncias de incidentes violentos o incidentes que podrían derivar en actos de violencia se tomarán muy en serio.



Evitar conflictos de interés en el lugar de trabajo

Los procesos de contratación, evaluación de desempeño y ascensos deben realizarse de forma objetiva y justa. Supervisar a una persona allegada, de forma directa o indirecta, inevitablemente provocará un conflicto de interés y no es una práctica recomendable.

En este contexto, usted se considera **“supervisor”** de una persona si:

- tiene una responsabilidad directiva o control efectivo sobre cualquier aspecto de su trabajo;
- audita, revisa o supervisa cualquier aspecto de su trabajo; o
- si la persona está bajo su mando de manera directa o indirecta dentro de nuestra estructura organizativa.

Usted tiene la obligación de divulgar a su supervisor y a su representante de Recursos Humanos la identidad de cualquier empleado que tenga una relación jerárquica directa o indirecta con usted y sea o pueda ser una persona allegada durante su empleo. Si es necesario, la empresa podría tomar cualquier medida que considere adecuada.

El término **“persona allegada”** se refiere a aquella persona con la que tiene una o más de las siguientes relaciones:

- una relación familiar, que incluye cónyuges, parejas de hecho, hijos, hijos de cónyuges, padres, abuelos, hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas o cualquier otro miembro de la familia en toda su extensión con el que tenga un vínculo estrecho;
- una relación de proximidad, es decir, cualquier persona a la que pueda estar dispuesto a tratar favorablemente debido a su relación (por ejemplo, amigos, parejas, tutores legales, dependientes o coinquilinos);
- una relación empresarial, incluyendo socios comerciales o coinversionistas en sus actividades externas a Nortera.

NUESTRAS PARTES INTERESADAS

Valoramos y respetamos a nuestras partes interesadas, que incluyen, entre otros, a nuestros clientes, proveedores, competidores y autoridades gubernamentales. Actuamos siempre de forma ética y legal en nuestro trato con ellos, al tiempo que nos esforzamos por competir y tener éxito en nuestro negocio.



Cumplir con las leyes comerciales, económicas y sobre lavado de dinero

Las sanciones económicas o leyes de embargo pueden prohibir las relaciones con gobiernos de ciertos países, personas, entidades u organizaciones o sus propiedades, independientemente de su ubicación. Algunos países mantienen leyes de “bloqueo” que prohíben que una empresa cumpla con los embargos de otros países. Muchos países también tienen leyes que prohíben las relaciones con grupos terroristas reconocidos o sus propiedades, independientemente de su ubicación. En Nortera, nos comprometemos a cumplir los controles de exportación de comercio internacional y leyes de sanciones económicas aplicables, y se espera que los empleados entiendan cómo esto se relaciona con sus funciones, dado el caso. Si usted sospecha que un cliente intenta evitar el cumplimiento de los requisitos de comercio internacional, deberá informar de inmediato al Departamento Jurídico.

Estamos decididos a tomar medidas para prevenir el lavado de dinero, que se produce cuando una persona u organización filtra dinero “sucio” proveniente de actividades delictivas a través de una serie de transacciones, con el fin de “limpiar” los fondos para que parezcan provenir de actividades legales. Las leyes internacionales y las leyes de Canadá y EE. UU. prohíben las transacciones financieras que impliquen ingresos de actividades ilegales y que estén diseñadas para ocultar la procedencia, propiedad o control de estos ingresos. Cuando trate con proveedores, vendedores u otras entidades a quienes Nortera realiza pagos, debe conocer las actividades sospechosas y buscar señales de advertencia que puedan ayudar a identificar maniobras de lavado de dinero.



Evitar los sobornos y la corrupción

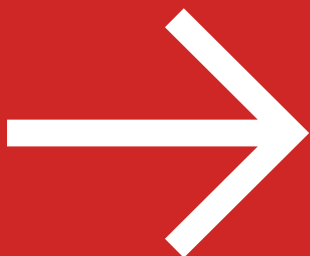
Realizamos nuestras actividades comerciales con integridad y prohibimos todo tipo de soborno, lo que incluye sobornos de cualquier persona que actúe directa o indirectamente en representación nuestra, para nuestras subsidiarias nacionales o internacionales. También debe tener en cuenta la apariencia de incorrección y nuestras políticas sobre obsequios y gastos de entretenimiento que se describen abajo (ver “Obsequios y gastos de entretenimiento”).

Nortera está sujeta a las leyes de Canadá, EE. UU. y otras jurisdicciones donde realizamos operaciones, y todas tienen leyes antisoborno y anticorrupción. En cualquier relación con funcionarios gubernamentales se aplican leyes y políticas adicionales. En virtud de estas leyes, es ilegal entregar cualquier cosa de valor a un funcionario extranjero, independientemente de que sea mediante nuestros propios empleados o representantes y en nuestras operaciones nacionales o internacionales. Las infracciones pueden tener como resultado una responsabilidad civil y penal para usted y la empresa. Incluso la oferta, promesa o autorización de un soborno, pago nominal u obsequio podría violar la ley.



ALGUNOS EJEMPLOS DE SEÑALES DE ADVERTENCIA INCLUYEN, ENTRE OTROS, LOS CASOS EN QUE:

- un proveedor o vendedor se muestra reticente a proveer información detallada sobre la naturaleza y el propósito de sus actividades, sus relaciones bancarias anteriores, los nombres de sus funcionarios y directores, o información sobre la ubicación de su empresa;
- los antecedentes de un proveedor o vendedor son distintos de lo que se espera en función de sus actividades comerciales;
- un proveedor o vendedor solicita realizar transacciones con dinero en efectivo;
- un proveedor o vendedor quiere recibir pagos desde una cuenta de un tercero que no tiene un vínculo claro con el proveedor o vendedor;
- un proveedor o vendedor solicita que una transacción se procese de una forma que evita los procedimientos normales;
- usted nota cambios significativos en el volumen o el valor comercial.



SI DETECTA ALGUNA SEÑAL DE ADVERTENCIA, COMUNÍQUESE Y REPORTE LA ACTIVIDAD A SU SUPERVISOR O AL ASESOR GENERAL.



Cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia

Nos esforzamos por competir de forma justa y asumimos el compromiso de cumplir con las leyes aplicables, que incluyen las leyes sobre competencia que abarcan la fijación de precios, promoción, distribución, compra y venta de nuestros productos, así como también las relaciones entre fabricantes, proveedores, distribuidores, minoristas, clientes y competidores.

Las violaciones de estas leyes pueden tener como resultado multas y encarcelamiento. Algunas actividades pueden ser ilegales y deben evitarse, como los acuerdos entre competidores para fijar precios o asignar territorios o clientes. A fin de evitar la apariencia de incorrección, en general, usted debe evitar cualquier discusión sobre tarifas, plazos, distribución, producción, clientes o territorios con un competidor. Las leyes antimonopolio y de competencia también pueden restringir la vinculación de la compra de un producto a la compra de otro, algunos acuerdos de exclusividad, la fijación de precios de reventa y otras actividades.

Las leyes y su aplicación a circunstancias particulares son un tema complejo. Si es responsable de la venta o comercialización de nuestros productos, debe conocer estas leyes y consultar siempre con el Departamento Jurídico si tiene preguntas.



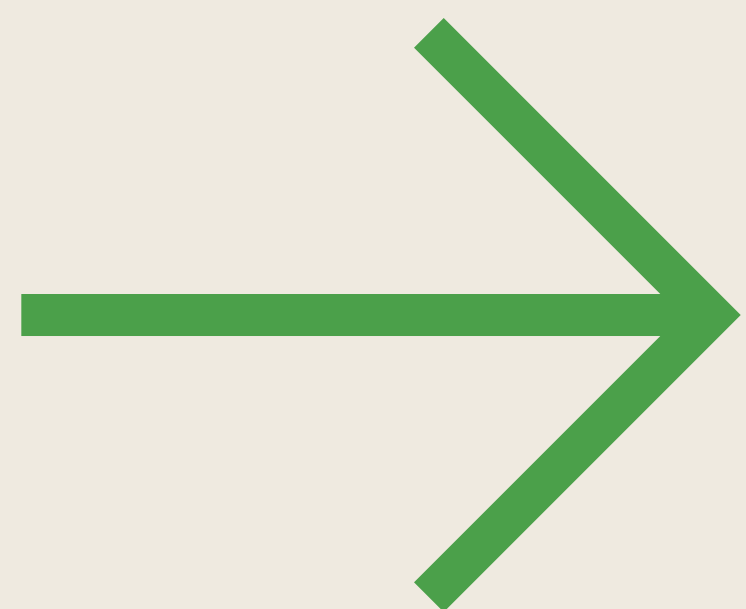
Evitar conflictos de intereses

Somos responsables de garantizar que nuestros intereses personales no afecten nuestra capacidad de tomar decisiones empresariales acertadas. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando sus intereses personales o los de personas allegadas pueden interferir con los intereses de la empresa de cualquier manera o afectar su objetividad y eficacia, o cuando recibe beneficios personales indebidos. Debe evitar todo tipo de acción que genere un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto entre usted y la empresa.

En algunas situaciones, puede encontrarse en un conflicto de intereses aparente. Un conflicto de intereses aparente se produce cuando una persona razonable puede creer que la persona que toma las decisiones está en una situación de conflicto de intereses, incluso si en realidad no es así. Un conflicto de intereses aparente puede ser tan perjudicial para Nortera como un conflicto de intereses real, ya que puede hacer que nuestras partes interesadas creen que nuestras decisiones y nuestro criterio no son objetivos.



ESTOS SON ALGUNOS LINEAMIENTOS A SEGUIR SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES:



Intereses externos

Como regla general, debe evitar actividades e intereses externos que podrían afectar (o que podría parecer que afectan) al desempeño efectivo de sus responsabilidades como empleado de Nortera. Esto puede ocurrir si los intereses externos suponen una carga excesiva de su tiempo, entran en conflicto con sus obligaciones con Nortera o compiten con los intereses empresariales de Nortera.

Un conflicto de intereses puede surgir a partir de su relación (que incluye cualquier préstamo o inversión financiera) con un competidor u otra entidad con la que la empresa realiza o quiere realizar actividades comerciales o cuando una relación interfiere o podría interferir con sus responsabilidades con la empresa.

Si quiere convertirse en gerente, funcionario, empleado, propietario, consultor o entablar cualquier otra relación comercial con un competidor o cualquier otra entidad con la que la empresa realiza o pretende realizar actividades comerciales, debe consultar con su supervisor y el Departamento Jurídico para determinar si dicha relación constituye un conflicto.



Oportunidades corporativas

Mientras sea empleado de Nortera e incluso después de dejar la empresa, ni usted ni ninguna persona allegada a usted podrá aprovechar cualquier oportunidad corporativa que esté disponible mediante el uso de nuestra propiedad o mediante el acceso a información privada que pueda tener disponible debido a su puesto de trabajo en Nortera.



Obsequios y gastos de entretenimiento

Nunca debe solicitar obsequios, gastos de entretenimiento u otros beneficios (p. ej., de un proveedor o un cliente) para usted o una persona allegada a usted en relación con sus obligaciones con Nortera.

También debe evitar aceptar obsequios o beneficios que podrían interpretarse como una forma de influenciar el desempeño de sus obligaciones. Sin embargo, puede aceptar obsequios, gastos de entretenimiento u otros beneficios: (i) que tengan un valor moderado y razonable, (ii) que no acepte en reiteradas ocasiones, (iii) que se otorguen en un contexto neutro y (iv) que respeten las prácticas comerciales. Deberá declarar cualquier obsequio o beneficio que tenga intenciones de aceptar ante el Departamento Jurídico, salvo aquellos que se extiendan como un gesto simbólico o de cortesía. Deberá declarar cualquier obsequio, gasto de entretenimiento u otro beneficio que tenga un valor superior a los 250 dólares. Para ello, deberá completar el formulario “Declaración de obsequios” a través de la Intranet de Nortera.

Un obsequio o gasto de entretenimiento no necesariamente lo involucra en un conflicto de intereses; además de los criterios que se mencionan arriba, no hay una regla única para ayudar a determinar si se puede aceptar un obsequio o no. Estos son algunos lineamientos útiles para determinar si un obsequio o gasto de entretenimiento tiene probabilidades de causar un conflicto de intereses real o aparente:

- Gastos de entretenimiento: ¿Nortera podría ofrecerle un obsequio de un valor similar?
- El motivo: ¿por qué alguien le ofrece este obsequio? ¿Cómo cortesía o con la esperanza de obtener algo a cambio?
- Las circunstancias: ¿en qué contexto le ofrecen este obsequio? ¿De manera pública y transparente o en secreto, sin llamar la atención?
- El cargo del receptor: ¿sus responsabilidades en Nortera están relacionadas con los intereses de la persona que le ofrece el obsequio?
- El momento: ¿en qué contexto le ofrece el obsequio la persona o empresa (p. ej., durante una licitación)?
- Frecuencia: ¿es la primera vez que esta persona o empresa le ofrece un obsequio? ¿Es una práctica recurrente?

Si responde las preguntas de arriba y llega a la conclusión de que aceptar el obsequio podría ponernos en un conflicto de intereses, deberá rechazar el obsequio. Cada situación es única y puede ser difícil determinar qué es lo correcto. Sin embargo, en ningún caso debe aceptar dinero en efectivo o compensaciones monetarias. Cuando reciba un obsequio o una invitación, debe informar a su supervisor inmediato para asegurarse de tener toda la información necesaria para tomar una decisión al respecto.

Así como no se deben aceptar regalos que podrían influir sobre su criterio, es igual de importante respetar a nuestras partes interesadas y no intentar influir sobre su criterio al ofrecer obsequios u otras ventajas que podrían generarles un sentimiento de deuda con Nortera.

Si le envían un obsequio inadecuado o si lo acepta por error, devuélvalo de inmediato. Si tiene alguna duda, contáctese con su supervisor, su representante de Recursos Humanos o el Departamento Jurídico para que lo orienten.



Divulgación de conflictos de intereses posibles o reales

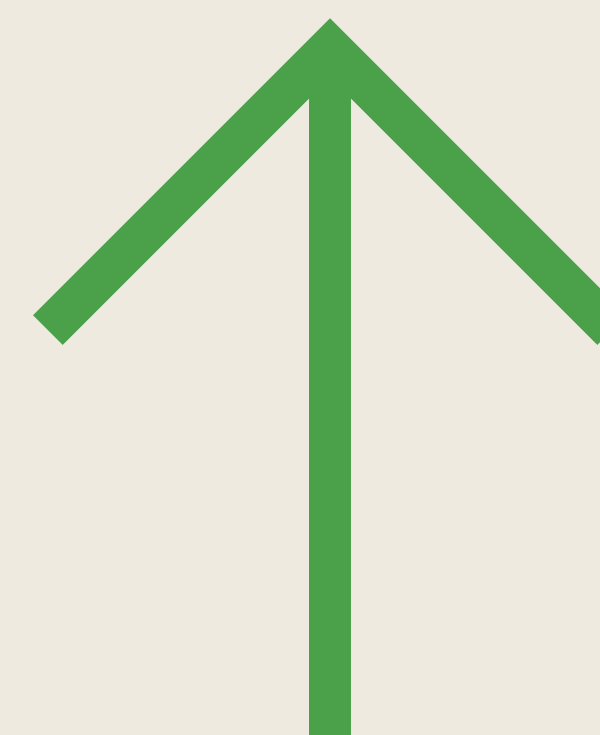
Tener un conflicto de intereses no es una violación automática de nuestro Código. Sin embargo, es una infracción no divulgar dicho conflicto. Si no está seguro de si una situación supone un conflicto, envíe un correo electrónico a: **notifications.legal@norterafoods.com**. Siempre es mejor ser prudente para evitar cualquier infracción, incluso aparente. Para determinar si una situación supone un posible conflicto de intereses, considere lo siguiente:

- ¿Interfiere con mi habilidad de realizar mi trabajo?
- ¿La situación afecta a las relaciones o resultados comerciales?
- ¿Cómo vería la situación un observador externo?

Si tiene preguntas sobre lo que constituye un conflicto de intereses o si descubre un conflicto de intereses real, notifique al Departamento Jurídico como se indica anteriormente para determinar si existe un posible conflicto de intereses.

Mantenerse alerta es uno de los puntos más importantes al momento de enfrentar un conflicto de intereses real, posible o aparente. En general, la mayoría de las personas tiene buenas intenciones y evitará ponerse voluntariamente en un conflicto de intereses. Sin embargo, es importante poder reconocer que nuestro criterio podría verse afectado y que nadie es inmune a las influencias externas. Una forma efectiva de mantenerse alerta es analizar nuestra conducta al preguntarnos cuál sería la percepción de las partes interesadas, en lugar de intentar justificar dicha conducta. Con respecto a nuestra propia conducta, enfocarnos en las percepciones de los demás (y no en las nuestras) nos ayuda a fomentar la creación de relaciones basadas en la confianza.

**SI NO ESTÁ SEGURO
DE SI UNA SITUACIÓN
SUPONE UN CONFLICTO,
ENVÍE UN CORREO
ELECTRÓNICO A:
NOTIFICATIONS.LEGAL@
NORTERAFOODS.COM**





NUESTROS ACCIONISTAS

Estamos decididos a mantener la mayor integridad para la presentación de nuestros informes financieros y de contabilidad, y la forma en que interactuamos con la comunidad de inversionistas. Al mismo tiempo, mantenemos un enfoque firme en la buena administración de los recursos de la empresa.



Asegurar la presentación correcta de informes financieros y de contabilidad

Tenemos el compromiso de divulgar la información relevante para nuestros accionistas de forma completa, justa, precisa, oportuna y comprensible. Los registros financieros de la Empresa se deben mantener de conformidad con los principios generalmente aceptados de contabilidad y los requisitos gubernamentales de presentación de informes. Es importante recordar que los informes fraudulentos o engañosos o las transacciones indebidas pueden tener como resultado sanciones civiles o penales para la empresa y las personas involucradas. Todas las transacciones deben estar previamente aprobadas y deben quedar registradas con exactitud en nuestros libros y registros, y nuestros informes financieros y de contabilidad. También debe reportar cualquier error, deficiencia o incumplimiento de los controles contables internos. Todos los pagos, recibos y demás transacciones deben quedar registrados de forma exacta y oportuna. Todos los libros financieros, registros y demás documentos deben reflejar con exactitud las transacciones y eventos que describen. Por lo tanto, los registros falsos, incompletos o erróneos están prohibidos y no se tolerarán en ninguna circunstancia.

No se acepta la participación, por más mínima que sea, en ninguna actividad que implique robo, fraude, malversación de fondos o apropiación indebida de propiedad. Usted es partícipe de fraude si ayuda a ocultar, alterar, falsificar u omitir información en registros, ya sea en beneficio propio o de otros. Esto incluye el cumplimiento de las reglas de reembolso para viajes y gastos relacionados con la empresa.

Debemos trabajar para evitar fraudes y pérdidas en nuestra empresa. Las siguientes acciones están absolutamente prohibidas:

- Falsificar, alterar o reproducir documentos, registros o transacciones, incluidos los informes de gastos
- Realizar transacciones, cuentas o intercambios extraoficiales
- Cometer fraude, independientemente del monto, lo que incluye conductas manipuladoras o engañosas o la violación de la lealtad, confianza o confidencialidad corporativa, ya sea de forma intencional o imprudente
- Cualquier intento de engañar, confundir, manipular, tergiversar o cometer errores deliberadamente, incluida cualquier representación falsa o engañosa o encubrimiento de hechos relevantes
- Reportar información falsa o engañosa en informes financieros internos o externos
- Robar, destruir, eliminar o utilizar indebidamente propiedad o información corporativa
- Recibir propiedades, préstamos u obsequios de la empresa, salvo que sea en virtud de los planes de servicio, compensación o beneficios de la empresa



Proteger nuestros recursos empresariales

Debemos ser buenos defensores de los recursos empresariales. Su uso de los recursos empresariales, como el gasto de dólares de la empresa y el uso de activos y sistemas de TI de la empresa, siempre deben tener fines empresariales adecuados, y debe contar con las autorizaciones necesarias y el respaldo de la documentación correspondiente.

Nortera pone a disposición de su personal el equipamiento y los recursos necesarios para realizar su trabajo. Estos siguen siendo propiedad exclusiva de Nortera y no deben utilizarse con fines personales sin autorización previa.

Es responsabilidad de cada empleado de Nortera cuidar y mantener la propiedad de la empresa. Nortera no tolerará ningún acto de vandalismo, negligencia o sabotaje de cualquier tipo a su equipamiento o instalaciones.

Además, el personal de Nortera debe usar la propiedad de la Empresa (ya sea tangible o intangible) de conformidad con las leyes y normas aplicables, y los objetivos empresariales de Nortera.

EJEMPLOS DE CONDUCTA NEGLIGENTE:

- Dejar equipos informáticos a la vista en vehículos
- No mantener el orden y la limpieza del lugar de trabajo y los vehículos



Usar redes y dispositivos de manera adecuada

Debemos usar nuestros dispositivos electrónicos (incluidas computadoras, portátiles, teléfonos inteligentes y tabletas) y sistemas de redes de forma adecuada en todo momento. Esto quiere decir que debemos asegurarnos de redactar todos los correos electrónicos, mensajes de texto y demás comunicaciones electrónicas de la misma forma profesional que el resto de nuestra correspondencia escrita. Tenga en cuenta que Nortera se reserva el derecho de acceder, revisar y monitorear cualquier información transmitida, recibida o almacenada mediante las tecnologías de la empresa y los dispositivos electrónicos personales utilizados para trabajar para la empresa, con o sin el conocimiento, consentimiento o autorización de los empleados o terceros. No debe esperar mantener ningún tipo de privacidad al utilizar recursos de la empresa o su dispositivo personal para actividades empresariales. Recuerde nuestros valores al utilizar estos recursos y nunca los utilice para transmitir mensajes ofensivos, inadecuados, abusivos o poco profesionales.

CONFIDENCIALIDAD

En su trabajo, podría enterarse de información confidencial sobre Nortera y sus finanzas, ventas, productos, empleados o terceros con los que realizamos actividades comerciales, incluidos nuestros socios. La divulgación o el uso indebido o no autorizado de información confidencial están prohibidos. Dicha información no deberá usarse para beneficio personal y se deben tomar las medidas razonables para proteger la información. No deberá proveer información confidencial a otras partes, salvo que sea para fines empresariales adecuados y cuente con las autorizaciones y acuerdos de confidencialidad pertinentes. Estas obligaciones de confidencialidad continúan después de finalizado su vínculo con nosotros.

PRIVACIDAD

Por diversas razones fiscales, legales y laborales, la empresa recopila cierta información sobre usted. Respetamos su privacidad y hemos establecido prácticas para garantizar la protección de su información personal. Utilizamos y divulgamos su información personal solo para los fines para los que la recopilamos. De hecho, el acceso, uso y divulgación de su información personal solo se permite en función de la “necesidad de conocerla”, algo que aplicamos con rigor. Si es necesario acceder, usar o divulgar su información personal con otros fines, se lo informaremos y no divulgaremos su información personal sin su consentimiento, salvo que contemos con autorización legal para hacerlo. Además, solo conservaremos su información personal por el tiempo que sea necesario y la eliminaremos cuando ya no sea necesaria. Consideramos que la información personal es “información confidencial”. Si tiene acceso a información personal como parte de sus obligaciones, debe tratarla como información confidencial (vea “Confidencialidad” más arriba).

NUESTROS CLIENTES

Asumimos el compromiso de garantizar que nuestros productos se procesen con los más altos estándares de calidad y seguridad, y se ofrezcan adecuadamente a nuestros clientes.

La relación que mantenemos con nuestros clientes es fundamental para nuestro éxito. Existe un conjunto de leyes, normas, políticas, directivas y condiciones de servicio que rigen nuestra relación con los clientes, y tenemos la obligación de cumplir cada una de ellas. El respeto hacia nuestros clientes es nuestro principal enfoque y estamos decididos a actuar de forma que se satisfagan las expectativas que tienen de nosotros, a fin de poder desarrollar la relación de confianza necesaria para llevar a cabo nuestras actividades comerciales. Las relaciones con los clientes son responsabilidad de todos.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE FOMENTAN UNA RELACIÓN ARMONIOSA:

- Demostrar integridad y honestidad al realizar las actividades laborales, y respetar las leyes, normas, políticas, directivas y condiciones de servicio que rigen a la empresa
- Escuchar de forma atenta, respetuosa, correcta y comprensiva
- Mantener relaciones empresariales objetivas
- Responder a las solicitudes de los clientes con diligencia y precisión



NUESTRAS COMUNIDADES

Estamos decididos a asegurarnos de que nuestras acciones tengan un impacto positivo sobre nuestras ciudades, fuerzas laborales, accionistas, clientes, consumidores y recursos naturales.



Proteger al medio ambiente

Nuestro compromiso de brindar productos de alta calidad está ligado a nuestro esfuerzo de conservar y proteger los recursos naturales que usamos para crearlos. Nos esforzamos por usar prácticas adecuadas para el medio ambiente y alcanzamos o superamos los requisitos de las leyes, reglas y normas ambientales que rigen a nuestra empresa. Estamos en constante búsqueda de mejoras diseñadas para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos. Si conoce alguna práctica que no cumpla con las leyes ambientales o nuestras políticas, tiene la obligación de reportarla.



Abastecerse con responsabilidad y respetar los derechos humanos

Sabemos que somos parte de una comunidad mundial y respetamos los derechos humanos tanto en las instalaciones como en nuestras cadenas de suministro. Para mantener este compromiso, nos aseguramos de que nuestros productos se cultiven o fabriquen en condiciones que respeten nuestros estándares de abastecimiento responsable y a las personas involucradas. También respetamos los derechos de las personas que viven en comunidades alrededor de nuestras instalaciones y las comunidades de proveedores que podrían verse afectadas por nuestras operaciones.



Retribución a nuestras comunidades

Tenemos pasión por mejorar los lugares donde trabajamos y vivimos. Las familias y los ecosistemas vitales crean comunidades vitales. Empoderamos a nuestros empleados para que contribuyan con sus comunidades y generen cambios positivos en todas partes del mundo donde realizamos nuestras operaciones. A través del patrocinio, las donaciones de productos, las asociaciones y los voluntariados, intentamos fomentar comunidades sanas, participativas y sostenibles, donde nuestros empleados, clientes y consumidores vivan y trabajen. Hemos establecido asociaciones sólidas con organizaciones sin fines de lucro que comparten nuestros compromisos y alentamos a nuestros empleados a participar en estas asociaciones.





NUESTRO COMPROMISO CON LA REPUTACIÓN DE NUESTRA EMPRESA

HABLAMOS CON UNA SOLA VOZ

Como empleados de Nortera, actuamos en calidad de embajadores de la marca Nortera. Por lo tanto, nuestras declaraciones y comportamientos deben proteger nuestra reputación. Compartimos la historia de nuestra empresa y, al mismo tiempo, respetamos las políticas que promueven una comunicación constante y adecuada.

Para garantizar esta coherencia, se debe tener en cuenta que Nortera ha autorizado a un grupo selecto de empleados capacitados para hablar con los medios de comunicación en nombre de la empresa; ningún otro empleado tiene permitido hablar con los medios de comunicación de ninguna forma sin previa autorización del equipo de comunicaciones empresariales. Si cualquier medio de comunicación se comunica con usted, debe responder que no es un portavoz autorizado y remitirlo al equipo de comunicaciones empresariales.

UTILIZAMOS LAS REDES SOCIALES DE MANERA RESPONSABLE

Nortera usa diversas plataformas de redes sociales para aprovechar las oportunidades únicas que provee Internet para escuchar, aprender e interactuar con nuestras partes interesadas. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, creemos que lo mejor para nuestras partes interesadas es hablar con una sola voz sobre nuestra empresa y que solo los empleados capacitados y designados realicen declaraciones públicas en nombre de la empresa.

El uso de diversas plataformas de redes sociales como Facebook, LinkedIn, Twitter, etc. ya es común. Como representante de Nortera, usted tiene la obligación de ser leal y cuidadoso a la hora de expresar sus opiniones personales en las redes sociales. En casa, al igual que en el trabajo, lo que escribimos puede difundirse rápidamente y afectar la imagen de la empresa. A fin de evitar cualquier perjuicio para la reputación de Nortera, de forma voluntaria o no, debe prestar atención a los comentarios y el contenido que comparte, y en cualquier interacción debe respetar siempre su obligación de lealtad a la empresa.

Si comenta sobre cualquier aspecto de las actividades comerciales de Nortera, deberá identificarse claramente como empleado de Nortera en sus publicaciones e incluir un aviso legal que indique que las opiniones son suyas y no de Nortera. Sea consciente de que sus publicaciones pueden propagarse y afectar la reputación de Nortera y que usted es personalmente responsable por sus publicaciones.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS INCLUYEN:

- expresar opiniones que desacrediten a la empresa, a sus empleados o a sus clientes;
- expresar opiniones o divulgar información que pueda perjudicar las actividades comerciales de la empresa;
- divulgar cualquier información que sea confidencial o propiedad de Nortera o de un tercero que haya divulgado información a Nortera;
- afirmar o insinuar que habla en representación de Nortera. de Nortera

Aprobado por la Junta Directiva de Nortera el 15 de junio de 2023.



EN CONCLUSIÓN:

Todos los empleados están obligados a cumplir el código de conducta.

Los empleados vinculados (con una dirección de correo electrónico de Nortera) deben leer el código de conducta obligatoriamente y completar el certificado de lectura.

Los empleados no vinculados (sin dirección de correo electrónico de Nortera) deben tomar un curso de formación sobre el código de conducta del cual serán evaluados.



notifications.legal@norterafoods.com

Si sospecha de un comportamiento ilegal o de una actividad poco ética en Nortera, le invitamos a ponerse en contacto con:

- su responsable,
- su contacto de RH (u otro responsable)
- o utilizar nuestro sistema de alerta anónimo y confidencial.



En línea a través de un sitio web seguro:
<https://integritycounts.ca/org/norterafoods>



Por teléfono, a través de la línea gratuita exclusiva de Nortera: **1-866-921-6714**



Por correo electrónico a:
norterafoods@integritycounts.ca