

Estándares globales de *Conducta comercial*



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO	1
A nuestros valiosos miembros del equipo	1
A nuestros líderes	1
A nuestros contratistas y representantes	1
A nuestra comunidad global	1
INTRODUCCIÓN DEL EQUIPO LEGAL	3
RESPONSABILIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS	4
Programa de cumplimiento	4
Tomar buenas decisiones	5
Responsabilidad mutua	5
Respeto por los demás	5
Violencia en el lugar de trabajo	5
Diversidad	5
Acoso	5
Ambiente, salud, seguridad y protección	6
Abuso de sustancias	6
Seguridad y protección	6
Seguridad contra tiradores activos	7
RESPONSABILIDAD ANTE LA COMPAÑÍA	8
Registros comerciales y comunicación	8
Integridad financiera	8
Protección de la información confidencial	9

Inteligencia artificial	10
Privacidad de datos	10
Trato justo	10
Protección de los activos de la empresa	10
Consultas financieras o de medios de comunicación	10
Información confidencial y no pública	11
Conflictos de intereses	11
Familiares	11
Empleo externo	12
Inversiones	12
Divulgación	12
RESPONSABILIDAD ANTE EL MERCADO	13
Prácticas de mercadotecnia	13
Prácticas de compra	13
Administración de productos	13
Competidores	13
Antimonopolio y competencia	14
Anticorrupción	14
Reglamentaciones de comercio internacional	14
Antiboicot	14
Control de exportación	15
Regalos, comidas y entretenimiento	15
Suministro y gastos	15
Solicitar o aceptar	15
RESPONSABILIDAD HACIA LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD AL GOBIERNO	16
Comunidades	16
Protección de la salud humana y el medio ambiente	16
Sostenibilidad	16
Esclavitud moderna y trata de personas	17
Actividades políticas	17
Solicitudes de agencias y autoridades gubernamentales	18
Capacitación y comunicación	18
Participación de las partes interesadas	19
DÓNDE OBTENER AYUDA O INFORMAR	20
La línea directa	20
Política de no represalias	20
Preguntas	21
Con quién comunicarse	21

INTRODUCCIÓN DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO

En Nexeo Plastics, LLC (“Nexeo Plastics”), no solo hacemos negocios, sino que establecemos la norma de oro en cuanto a la excelencia ética y el cumplimiento legal en la industria global de plásticos. Nuestro compromiso inquebrantable con la integridad es la base de nuestro éxito y la piedra angular de nuestra reputación.

Los Estándares Globales de Conducta Empresarial son más que un documento; son nuestra brújula moral, que guía cada decisión y acción que tomamos. Estos estándares son el ADN de nuestra organización, dando forma a nuestra cultura y definiendo quiénes somos.



A nuestros valiosos miembros del equipo:

Ustedes son los tutores de nuestro legado ético. Ya sea que se encuentre en la sala de juntas o en uno de nuestros almacenes, su compromiso con estos estándares no es negociable. Cuando se enfrente a la incertidumbre, deje que el espíritu de estos principios sea su guía.

Para nuestros líderes:

Su función va más allá del cumplimiento: debe ser la personificación viviente de estos estándares. Predicar con el ejemplo, inspirando a quienes lo rodean a alcanzar el nivel ético más alto.

A nuestros contratistas y representantes:

Usted es la familia extendida de Nexeo Plastics. Sus acciones se reflejan en todos nosotros. Adopte estos estándares como si fueran suyos, porque en nuestra opinión, lo son.

A nuestra comunidad global:

Desde Houston hasta Shanghái, desde Milán hasta San Pablo, somos un Nexeo Plastics. Nuestra diversidad es nuestra fortaleza, pero nuestra base ética es universal.

Este es un llamado a la acción para cada persona asociada con Nexeo Plastics:

- esté atento a mantener nuestros estándares éticos
- tenga el valor de hablar cuando vea un acto indebido
- esté orgulloso de formar parte de una organización que prioriza la integridad por encima de todo lo demás

Juntos, no solo mantenemos nuestra reputación, sino que establecemos un nuevo parámetro para las prácticas comerciales éticas en la industria global de plásticos. Sigamos abriendo camino, demostrando que el éxito y la integridad van de la mano.

Recuerde: En Nexeo Plastics, no solo hablamos de ética: la vivimos, la respiramos y la defendemos todos los días.

Nexeo Plastics es inquebrantable en su compromiso de realizar negocios con los más altos estándares éticos y en pleno cumplimiento de los requisitos legales.

Este documento, los Estándares globales de conducta empresarial, representa este compromiso y define los principios que guían nuestras acciones. Como miembro de esta organización, o cuando la representa, usted está obligado a cumplir con estos estándares. En situaciones en las que no se proporcione orientación específica, el espíritu implícito de estos estándares debe ser su guía.

Esta responsabilidad es compartida por todos los empleados, funcionarios, directores, contratistas y representantes de Nexeo Plastics en todo el mundo. Al mantener estos estándares, garantizamos colectivamente la integridad y reputación de Nexeo Plastics en todas nuestras operaciones globales

Este es nuestro legado, nuestra promesa y nuestro futuro. ¡Hagamos que cuente!



Kurt Schuering, Director Ejecutivo

INTRODUCCIÓN DEL EQUIPO LEGAL

Como compañía global, Nexeo Plastics, LLC y sus subsidiarias y filiales (la “empresa”), reconocen los desafíos de operar en todo el mundo. Si bien muchas leyes tienen aplicación internacional, también somos conscientes de observar las diversas costumbres locales y las leyes de los países en los que operamos. Los empleados deben analizar sus inquietudes con el Equipo Legal si el cumplimiento entra en conflicto con la ley o reglamentación local.

Las políticas y los procedimientos específicos respaldan y complementan los Estándares globales de conducta empresarial y rigen el comportamiento comercial adecuado. Los Estándares Globales de Conducta Empresarial, otras políticas y procedimientos relacionados están disponibles electrónicamente en nuestro sitio web y en la intranet de la empresa.

Si tiene preguntas o necesita una interpretación de esta declaración o de una ley, reglamentación o política específica, comuníquese con el Equipo Legal a legal@nexeoplastics.com



RESPONSABILIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Nos enfrentamos a desafíos y decisiones difíciles todos los días. Somos responsables de tomar buenas decisiones y ayudar a nuestra empresa a cumplir con su compromiso de actuar con integridad y honestidad. Se espera que todos los directores, funcionarios, empleados y representantes de la empresa comprendan y cumplan con las disposiciones de esta declaración, nuestras políticas y procedimientos, y la ley, y que siempre realicen negocios de la empresa con altos estándares legales y éticos. También se espera que cooperen en investigaciones internas de conducta indebida.

Las infracciones de los Estándares Globales de Conducta Empresarial están expresamente prohibidas. Si comete una infracción, esto puede tener consecuencias graves para la empresa y su persona. Las consecuencias personales pueden incluir, entre otras, medidas disciplinarias o despido. Además, ciertas infracciones también pueden dar lugar a procesos penales.

Si recibe información o tiene motivos para creer que alguien ha infringido o está infringiendo los Estándares Globales de Conducta Empresarial, cualquier política de la empresa o la ley, debe informarlo de inmediato a nuestra Línea Directa o al Equipo Legal. Las leyes, reglamentaciones, políticas y procedimientos específicos de su país pueden contener requisitos o limitaciones de informes adicionales, que deben seguirse.



4/21

Puede denunciar cualquier sospecha de infracción de manera confidencial y sin temor a represalias. No toleraremos ninguna venganza, acoso o represalia contra ninguna persona que, de buena fe, informe una infracción conocida o sospechada. Para obtener más información, consulte “Dónde obtener ayuda o informar”.

Programa de cumplimiento

Los Estándares Globales de Conducta Empresarial son la base de nuestro programa de cumplimiento integral y mundial, lo que destaca nuestro compromiso con la ley y los altos estándares éticos. El programa requiere capacitación y educación, realización de evaluaciones y auditorías de cumplimiento, e impulso de la responsabilidad personal a través de iniciativas de comunicación y concientización. El Equipo Legal administra este programa con el apoyo del Equipo de Liderazgo Ejecutivo que proporciona supervisión y dirección total para la plataforma de cumplimiento de la empresa.

Tomar buenas decisiones

Aunque esta declaración destaca los principios fundamentales que guían nuestro comportamiento, no puede abordar todas las situaciones éticas. Si surge un problema no analizado en esta declaración, todos debemos usar nuestro mejor criterio para tomar las decisiones correctas, y se le recomienda que solicite ayuda Equipo Legal. En esas situaciones, considere estas cuatro preguntas esenciales antes de actuar:

- ¿Es legal?
- ¿Está de acuerdo con la política de la empresa?
- ¿Es lo correcto?
- ¿Cómo se vería para aquellos fuera de la empresa?

Cuando se enfrente a decisiones difíciles, las respuestas a estas preguntas básicas siempre deben ser su primera guía. Además, siempre puede comunicarse con el Equipo Legal para analizar cualquier pregunta que pueda tener.

Responsabilidad mutua

Creemos en tratar a las personas con dignidad y respeto, incluidas las personas ajenas a la empresa. Asimismo, esperamos que usted se responsabilice constantemente en base a los altos estándares profesionales, siendo el respeto mutuo la base de todas las relaciones profesionales.

Respeto por los demás

Todos los solicitantes y empleados son juzgados por sus aptitudes, habilidades demostradas y logros independientemente de su edad, discapacidad, género, nacionalidad, raza, color, religión, orientación sexual, condición de veterano, afiliación sindical u otras características personales protegidas por la ley. Estamos comprometidos a mantener un entorno de trabajo profesional y seguro libre de violencia, intimidación, discriminación y acoso.

Violencia en el lugar de trabajo

La violencia en el lugar de trabajo es una preocupación global grave que requiere medidas integrales de prevención y respuesta. Para cumplir con los estándares internacionales y diversas leyes nacionales, creemos que las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo para garantizar un entorno de trabajo seguro libre de violencia y acoso, lo que incluye implementar políticas claras que prohíban todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, realizar evaluaciones de riesgos, proporcionar capacitación a los empleados y establecer mecanismos de denuncia. También nos esforzamos por tomar medidas para prevenir la violencia y el acoso basados en el género, reconociendo que las mujeres y los grupos vulnerables a menudo se ven afectados de manera desproporcionada. Para cumplir con los estándares globales, la empresa se centra en crear una cultura de respeto mutuo, esforzándose por abordar la seguridad física y psicológica, en un esfuerzo por garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o ubicación, estén protegidos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Diversidad

Nos esforzamos por construir una fuerza laboral diversa de empleados con diferentes orígenes, experiencias y perspectivas. Debido a que los mercados en los que competimos son cada vez más diversos, debemos tener una plantilla laboral diversa y utilizar plenamente los talentos y las ideas de todos los empleados. Por lo tanto, reclutaremos, desarrollaremos y conservaremos a personas talentosas, así como respetaremos y valoraremos la diversidad de sus contribuciones.

Acoso

El acoso, ya sea verbal, no verbal o físico, que se basa en la discriminación contra la edad, discapacidad, género, nacionalidad, raza, color, religión, orientación sexual, condición de veterano u otra condición de grupo protegido de una persona no es bienvenido. Esto incluye insinuaciones sexuales inapropiadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas o abusivas de naturaleza sexual.

Responsabilidad y rendición de cuentas

No toleramos el acoso de nuestros empleados por parte de compañeros de trabajo, supervisores o cualquier otra persona con la que los empleados entren en contacto mientras realizan negocios de la empresa. Se alienta a los empleados a ayudarse mutuamente al reportar cuando la conducta de otra persona los haga sentir incómodos. También se espera que reporten de inmediato a través de los canales adecuados cualquier comportamiento que consideren incoherente con nuestras políticas que prohíben el acoso.

Ambiente, salud, seguridad y protección

Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y protegido. Debemos contribuir a una cultura en la que se prevengan incidentes adversos ambientales, de salud y seguridad.

Uno de nuestros valores centrales es la creencia en una cultura de cero incidentes. Una cultura de cero incidentes no sucede por sí sola; es un resultado positivo de una cultura de buscar activamente un estándar de seguridad de clase mundial. Nuestro personal debe asumir la responsabilidad de sus acciones en torno a la seguridad y estar facultado para tomar decisiones informadas. El éxito depende del compromiso genuino, los principios operativos básicos, las visiones bien comunicadas y, lo que es más importante, un ambiente de negocios en el que todos los empleados se cuiden unos a otros. La seguridad se aborda de manera proactiva. Se identifican comportamientos de seguridad positivos, así como riesgos y peligros potenciales. Se acepta el entrenamiento o recibir entrenamiento por seguridad sin temor a represalias. Si se produce un incidente, se reconoce que el seguimiento del evento es importante para determinar la causa raíz, de modo que se puedan tomar medidas preventivas para minimizar la posibilidad de que vuelva a ocurrir un incidente similar. En este entorno, cero incidentes se convierten en la norma y son el producto de un sistema de cultura y valor. Asimismo, cada ubicación de la empresa debe implementar un enfoque de cultura de cero incidentes.

Todos somos responsables de respetar las reglas y prácticas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Esto incluye reportar de inmediato incidentes, lesiones y prácticas o condiciones inseguras, y tomar

medidas adecuadas y oportunas para corregir condiciones peligrosas conocidas. Todos deben saber que las leyes ambientales, de salud y seguridad pueden proporcionar sanciones civiles y penales significativas contra las personas y la empresa por no cumplir con los requisitos aplicables. En consecuencia, todos debemos cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones ambientales, de seguridad y salud aplicables, incluidas las normas de salud y seguridad ocupacional.

Abuso de sustancias

La salud y la seguridad de todos los empleados y la calidad y productividad que exigen los consumidores y accionistas nos exigen que nos presentemos a trabajar sin la influencia de ninguna sustancia que pudiera impedirnos realizar actividades laborales de manera segura y eficaz. Está prohibido el uso, la posesión o la distribución no autorizados de drogas o alcohol mientras se encuentre en nuestras instalaciones comerciales o en cualquiera de nuestras operaciones o lugares de trabajo.

Se insta a cualquier persona que sufra de problemas de abuso de sustancias a buscar ayuda comunicándose con el equipo de Recursos Humanos. También puede comunicarse con el Programa de asistencia al empleado si trabaja en los Estados Unidos o Canadá. Los registros asociados con el asesoramiento sobre abuso de sustancias y el Programa de asistencia al empleado se mantienen confidenciales, excepto en la medida en que nuestra política, la ley aplicable o para proteger la vida o la seguridad de los demás exijan su divulgación. La inscripción en un programa de tratamiento no lo eximirá de las consecuencias de una infracción de esta política.

Seguridad y protección

Por nuestra seguridad, se prohíbe poseer armas de fuego y otras armas en cualquiera de nuestras instalaciones o mientras trabajamos en nuestro negocio, a menos que se obtenga la aprobación previa por escrito del jefe del Equipo Legal.

Prohibimos estrictamente la violencia o incluso la amenaza de violencia en el lugar de trabajo.

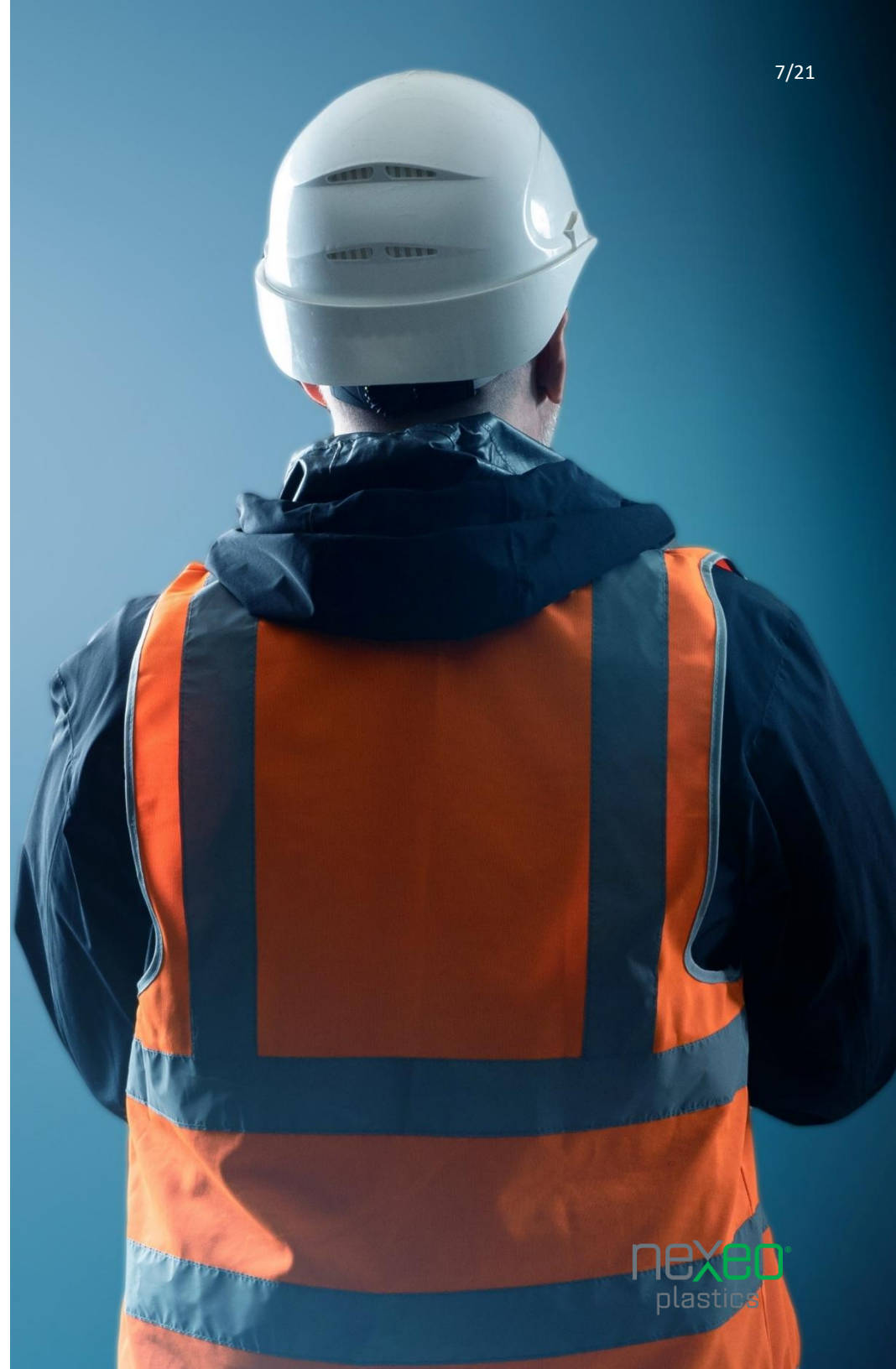
Si se siente amenazado o corre el riesgo de participar en conductas amenazantes o violentas, comuníquese de inmediato con el Equipo Legal o la Línea Directa.

Cuando lo permita la ley, los vehículos y las posesiones personales (como bolsos, loncheras, equipaje, paquetes o computadoras) de los empleados y otras personas que ingresen a un lugar de trabajo de la empresa estarán sujetos a inspección. La empresa también se reserva el derecho de inspeccionar todas las áreas de trabajo (como escritorios, gabinetes, archivos y casilleros). Además, la empresa o sus representantes pueden llevar a cabo una investigación de antecedentes completa de cada posible empleado antes o durante el empleo y pueden requerir una prueba de detección de drogas como condición de empleo o continuación del empleo.

Sabemos que las leyes de algunos países restringen o prohíben las investigaciones de antecedentes, las pruebas de detección de drogas y la inspección de artículos personales. Siempre cumpliremos con estas leyes.

Seguridad contra tiradores activos

La seguridad de los tiradores activos se ha convertido en una preocupación cada vez más importante. Creemos que la clave para sobrevivir a una situación de tirador activo es estar preparados y saber cómo responder rápidamente. En caso de que este tipo de situación surja alguna vez en una de las ubicaciones de la empresa o mientras realiza negocios de la empresa, alentamos a nuestro equipo a seguir el protocolo de “Correr, ocultarse, pelear” recomendado por expertos. Si es posible, evacue el área de inmediato. Si la evacuación no es una opción, encuentre un lugar seguro para esconderse, permanezca tranquilo y fuera de la vista. Como último recurso, prepárese para luchar contra el tirador utilizando cualquier medio disponible. Tomamos medidas para asegurarnos de que los empleados sepan que es crucial estar atentos a su entorno, conocer las salidas más cercanas e informar cualquier comportamiento sospechoso a las autoridades. Si bien estos incidentes son poco frecuentes, estar mental y físicamente preparado puede aumentar significativamente las probabilidades de supervivencia.





RESPONSABILIDAD HACIA LA COMPAÑÍA

Registros comerciales y comunicación

Aquellos que creen o mantengan informes, registros o cualquier otra información son responsables de la integridad y precisión de esa información. Las prácticas cuestionables deben informarse a un supervisor o gerente apropiado. Nadie debe formar parte de una cadena de información incorrecta.

Use el sentido común y la educación. Siempre construya memorandos, correos de voz y correos electrónicos para reportar información de una manera que sea precisa y que no cause daños a nuestra reputación si se hace pública en un periódico, en televisión o en un tribunal.

Tampoco debe utilizar ningún servicio de comunicaciones de terceros o plataformas de redes sociales (incluidos, entre otros, Hotmail, Gmail o WeChat) para realizar comunidades totales o parciales relacionados con las actividades comerciales de la empresa. La información que responda a una investigación, sospecha de investigación o solicitud legal nunca debe alterarse ni destruirse, y debe mantenerse según lo indicado por el Equipo Legal. El mantenimiento de dichos registros puede quedar fuera del período de retención estándar.

Integridad financiera

Buscamos crear valor alcanzando resultados financieros superiores. Para lograr este objetivo, siempre debemos producir información financiera honesta, precisa y completa, seguir estrictos principios y estándares contables, y tener controles y procesos internos adecuados para garantizar que todos los informes contables y financieros cumplan con la ley.

El Director Ejecutivo y el Director Financiero son responsables de implementar y mantener un sistema de controles contables internos suficiente para proporcionar garantías razonables de que:

- las transacciones se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de la gerencia.
- las transacciones se registran según sea necesario para (a) permitir la preparación de estados financieros de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados o cualquier otro criterio aplicable y (b) mantener la responsabilidad de los activos;
- Se permite el acceso a los activos solo con la autorización general o específica de la gerencia.
- La contabilidad registrada de los activos se compara con los activos existentes a intervalos razonables, y se toman las medidas adecuadas con respecto a cualquier diferencia.

Responsabilidad hacia la empresa

Todos deben asegurarse de que no se realicen entradas falsas o intencionalmente engañosas en los registros contables de la empresa. La clasificación errónea intencional de transacciones relacionadas con cuentas, departamentos o períodos contables infringe la ley y nuestras políticas. Todos los registros comerciales deben reflejar de manera justa las transacciones, estar respaldados por documentación precisa con un detalle razonable y cumplir con las políticas de tesorería y finanzas, los procedimientos contables y los controles internos.

Todos tenemos la responsabilidad de mantener nuestros estándares de integridad financiera. Se espera que coopere plenamente con auditores internos y externos, y la información no debe falsificarse ni ocultarse bajo ninguna circunstancia.

Si cree que los libros y registros de la empresa no se mantienen de acuerdo con estos requisitos, comuníquese de inmediato con el Equipo Legal o informe sus inquietudes a través de la Línea directa confidencial.

Protección de la información confidencial

Proteger la información confidencial es obligación de todos y sigue siendo, incluso si deja la empresa, excepto cuando la divulgación esté autorizada o sea legalmente obligatoria. Por ejemplo, los empleados deben evitar discutir información confidencial en lugares públicos o con cualquier persona que no necesite conocer la información. Todas las computadoras, especialmente las computadoras portátiles, los teléfonos celulares, las tabletas u otros dispositivos electrónicos proporcionados por la compañía, deben protegerse y utilizarse de conformidad con nuestras políticas. La información confidencial incluye toda la información no pública que, si se divulga, podría ser útil para los competidores o perjudicial para la empresa, sus clientes o proveedores.

La información confidencial también incluye material escrito proporcionado e información analizada en todas las reuniones de la Junta o de cualquier comité de la misma y toda la información obtenida sobre los proveedores y clientes de la empresa que no sea de dominio público.

Cualquier documento, papel, registro u otros elementos tangibles que contengan secretos comerciales o información de propiedad exclusiva son propiedad de la empresa.

La empresa puede exigir acuerdos de confidencialidad con las partes a las que se divulgue nuestra información confidencial. Las preguntas sobre la confidencialidad de los datos o la necesidad de un acuerdo de confidencialidad deben dirigirse al Equipo Legal.

Además, la propiedad (como programas o software) y la información (como listas de clientes, listas de precios, contratos o documentos) propiedad de terceros pueden utilizarse solo de acuerdo con los términos de nuestra licencia u otro acuerdo para utilizar la propiedad o información.

La copia no autorizada de software, cintas, libros u otro trabajo protegido legalmente infringe la ley y tiene posibles consecuencias financieras.

Además, nunca debemos intentar persuadir a los empleados de otras compañías para que infrinjan sus obligaciones de confidencialidad. La información confidencial incluye, entre otros, conocimiento técnico de propiedad exclusiva, planes de negocios, estado de las operaciones y los equipos, y datos financieros no públicos y resultados de las operaciones. Además, comprende otra información no pública que podría ser valiosa para los competidores o perjudicial para la empresa si se hace pública (como inventos, secretos comerciales, fórmulas, listas de clientes o asesoramiento legal).

Inteligencia artificial

Estamos comprometidos con el desarrollo ético y la implementación de inteligencia artificial (IA). Priorizamos la transparencia, la equidad y la responsabilidad en cualquier sistema de IA que utilicemos, en un esfuerzo por garantizar que estén libres de sesgos y discriminación, al mismo tiempo que protegemos la privacidad y la protección de datos. Limitamos el uso de plataformas de IA que podrían poner en peligro la integridad de nuestros datos o divulgar inadvertidamente cualquier información confidencial. Nos esforzamos por monitorear y evaluar continuamente las tecnologías de IA para evitar daños. Evaluamos el impacto social de nuestras aplicaciones de IA, promoviendo su uso para la sostenibilidad y los resultados positivos. Revisamos y actualizamos regularmente nuestro enfoque para las aplicaciones de IA mientras buscamos los comentarios de las partes interesadas para mantenernos a la vanguardia de las tendencias y los desafíos emergentes.

Privacidad de datos

Nos dedicamos a cumplir con todas las leyes aplicables que protegen la privacidad y confidencialidad de los datos personales. La información personal solo se recopilará, usará, procesará, almacenará o divulgará de acuerdo con los requisitos legales aplicables y los acuerdos de procesamiento de datos. Se recuerda a los empleados que los sistemas, equipos y dispositivos tecnológicos proporcionados por la empresa se utilizan en el procesamiento de datos personales como parte de nuestras prácticas estándar. Por lo tanto, no deben utilizarse para crear, recopilar, enviar, recibir, procesar, almacenar o divulgar datos personales que los empleados de otro modo desearían mantener privados o confidenciales.

La empresa se reserva el derecho de monitorear el uso de su red, incluidas las actividades de Internet y correo electrónico, para garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa y las leyes aplicables. Este monitoreo incluye examinar todos los datos almacenados y transmitidos a través de los equipos informáticos y las redes de la empresa. Si bien respetamos la privacidad de nuestros empleados, es importante comprender que, sujeto a las leyes locales, no debe haber expectativas de privacidad al usar los recursos de TI proporcionados por la empresa.

Implementamos medidas sólidas de seguridad de datos para proteger los datos personales del acceso, la alteración o la divulgación no autorizados. Nuestro compromiso con la privacidad de los datos es fundamental para mantener la confianza de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros socios. Estamos comprometidos a fomentar una cultura de transparencia, integridad y respeto por la privacidad en todos los aspectos de nuestras operaciones.

Trato justo

Debe esforzarse por tratar de manera justa a los clientes, proveedores, competidores y empleados de la empresa. No debe aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica que involucre el trato injusto.

Protección de los activos de la compañía

Todos tenemos la responsabilidad de tomar precauciones razonables para salvaguardar y utilizar de manera adecuada y eficiente los activos de la empresa. Esto incluye proteger los activos de pérdidas, daños, uso indebido, robo, malversación o destrucción.

Nuestros activos están destinados a utilizarse para realizar negocios legítimos de la empresa. Se prohíbe cualquier acto que implique robo, fraude, malversación, destrucción, uso indebido o apropiación indebida de cualquier activo.

Consultas financieras o de medios de comunicación

Solo los miembros de nuestra Junta, nuestro Director Ejecutivo y nuestro Director Financiero o la persona que este designe pueden hablar con la comunidad financiera o los medios de comunicación.

Remita las consultas de los medios a legal@nexeoplastics.com y las consultas financieras al director financiero o dirija sus preguntas al equipo legal.

Información confidencial y no pública

En el curso normal de los negocios, usted puede tener acceso a información importante que podría afectar el valor de otra empresa. Actuar sobre esta información material para beneficio personal o divulgarla a cualquier otra persona, incluidos, entre otros, familiares, amigos, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, vendedores o corredores de bolsa, antes de que se haya

divulgado al público infringe la ley y nuestra política. Esta información material incluye información sobre ganancias y cosas como adquisiciones o desinversiones significativas o cambios importantes en la gestión, la estructura corporativa o el procedimiento.

Si tiene dudas acerca de si la información es material, confidencial o ha sido divulgada al público, comuníquese con el Equipo Legal.

Conflictos de intereses

Las decisiones comerciales deben tomarse en beneficio de la empresa. Un conflicto de intereses ocurre cuando su interés privado (o el interés de un miembro de su familia o de alguien con quien está familiarizado) interfiere, o incluso parece interferir, con los intereses de la empresa. La apariencia de un conflicto a menudo puede ser tan perjudicial como un conflicto real.

Sería mejor si actuara basándose en un buen juicio comercial, no en intereses o ganancias personales, y no puede:

- aprovechar para usted las oportunidades que se descubran a través del uso de los activos o la información de la empresa o su puesto.
- usar los activos o la información de la empresa o su puesto para beneficio personal o
- competir con la empresa.

Si la ley aplicable no exige explícitamente lo contrario, el trabajo realizado para la empresa pertenece a la empresa, lo que incluye, entre otros, cualquier invención, patente o derecho de autor desarrollado mientras se trabaja para la empresa.

Los préstamos de la empresa, o las garantías de la empresa de obligaciones de los empleados o sus familiares son de particular preocupación. Según los hechos y las circunstancias, podrían constituir beneficios personales indebidos para los beneficiarios de dichos préstamos o garantías. Quedan expresamente prohibidos los préstamos de la empresa a, o las garantías de la empresa de obligaciones de, cualquier director, funcionario o sus familiares.

No está claro si existe o no un conflicto de intereses. Si tiene preguntas sobre un posible conflicto de intereses o se entera de un conflicto real o potencial, analice el asunto con el equipo Legal y solicite una determinación y autorización previa o aprobación de este. Los conflictos de intereses deben evitarse a menos que se autorice expresamente.

Los funcionarios ejecutivos deben solicitar determinaciones y autorizaciones previas o aprobaciones de posibles conflictos de intereses exclusivamente al Comité de Auditoría.

Familiares

Los conflictos de intereses pueden surgir cuando hacemos negocios o competimos con organizaciones que emplean o son propiedad total o parcial de un empleado o un familiar de un empleado. Los empleados deben divulgar dichas relaciones al Equipo Legal para determinar la mejor medida.

Para evitar la apariencia de favoritismo o conflictos de intereses, las personas no serán contratadas ni transferidas a puestos en los que serán supervisadas o tendrán la supervisión de un familiar directo.

Empleo externo

Los empleados no pueden trabajar ni recibir pagos por servicios de ninguna entidad comercial que haga o busque hacer negocios con nosotros o compita con nosotros. Sin obtener primero la aprobación del Equipo Legal, los empleados tienen prohibido proporcionar servicios de consultoría, asesoramiento u otros servicios a terceros si dichos servicios están dentro del alcance de las responsabilidades de dicho empleado con la empresa. Además, los empleados tienen prohibido prestar servicios de asesoramiento a terceros relacionados con la empresa o sus competidores sin la aprobación previa del Equipo Legal.

Inversiones

Poseer acciones en una empresa pública generalmente no es un conflicto de intereses. Sin embargo, puede surgir un conflicto de intereses si usted o un miembro de su familia inmediata tiene un interés significativo en una compañía que hace o busca hacer negocios con nuestra empresa o compite con ella. Una inversión nominal o de cartera en una compañía pública o una pequeña propiedad directa a través de un fondo de inversión o fideicomiso normalmente no representa un conflicto de intereses, siempre que no afecte las responsabilidades del empleado en nombre de la empresa.

Divulgación

Al igual que con muchos problemas, la mejor manera de evitar una situación de conflicto de intereses vergonzosa o dañina es divulgar cualquier situación que pueda tener el potencial de ser malinterpretada por otros, incluidos otros empleados, clientes, proveedores y el público. Las preguntas y divulgaciones de estas situaciones deben dirigirse al equipo legal o a la línea directa.





RESPONSABILIDAD ANTE EL MERCADO

Dependemos de relaciones sólidas con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales. Tenemos la intención de hacer negocios solo con aquellas personas y compañías que cumplan con la ley y demuestren altos estándares de comportamiento comercial ético.

Se espera que identifique e informe problemas legales o éticos (como los que involucran cuestiones ambientales, de salud, seguridad, pagos o prácticas corruptas, o infracciones de competencia o antimonopolio) con respecto a terceros o clientes que puedan representar un riesgo para la empresa para el Equipo Legal o la Línea Directa. Dichos problemas se abordarán de manera oportuna y adecuada.

Prácticas de mercadotecnia

Competiremos por negocios de manera agresiva y honesta, y no tergiversaremos nuestros productos, precios o servicios. No haremos afirmaciones falsas o engañosas sobre nuestros productos, precios o servicios, o sobre los productos, precios y servicios de nuestros competidores.

Prácticas de compra

Todas las decisiones de compra se basarán en el mejor valor para la empresa y en alineación con nuestros estándares y objetivos comerciales.

Los componentes esenciales de compra incluyen confirmar la condición legal y financiera del proveedor, cumplir con nuestra política de conflictos de intereses, solicitar cotizaciones competitivas, explorar acuerdos de asociación y contratos basados en incentivos, y verificar la calidad.

Administración de productos

Nuestro objetivo es proporcionar productos y servicios de calidad que agreguen valor a nuestros clientes. Nos esforzamos por trabajar con nuestros proveedores para mejorar los productos que vendemos al reducir el riesgo asociado con su uso o consumo y, al mismo tiempo, mantener el valor derivado por el cliente. La empresa implementa procesos para cumplir con las regulaciones específicas del país con respecto a la administración de nuestros productos.

Competidores

Obtendremos información sobre competidores, productos, clientes y proveedores de manera ética y legal. Está prohibido el robo o la apropiación indebida de información de propiedad exclusiva de terceros, incluida la obtención o la acción para obtener dicha información de los empleados actuales o anteriores de un competidor, incluida la información obtenida de empleadores anteriores que sean competidores.

Antimonopolio y competencia

Estamos comprometidos con el pleno cumplimiento de las leyes antimonopolio de los Estados Unidos, las leyes de competencia de la Unión Europea y leyes similares de los otros países donde hacemos negocios. Si bien está fuera del alcance de este documento analizar estas leyes en detalle, cualquier persona que tenga una pregunta o inquietud sobre las posibles implicaciones de competencia de una conversación, decisión o acción tiene la responsabilidad de consultar con el Equipo Legal.

En términos generales, estamos restringidos o prohibidos por las leyes antimonopolio y de competencia de:

- comunicarnos con competidores sobre precios y condiciones de venta, ofertas, niveles de producción o asignaciones de productos, servicios, ventas, clientes, proveedores o territorios
- establecer el precio de reventa de un producto o condicionar la venta de productos a un acuerdo para comprar otros productos de la empresa
- tomar decisiones para fijar el precio de los productos por debajo del costo.

Además de dañar nuestra reputación y el valor de la empresa, violar las leyes antimonopolio o de competencia podría someternos a graves sanciones monetarias o a la aplicación civil o penal por parte de uno o más gobiernos y demandas por parte de competidores, clientes u otras partes afectadas que busquen daños.

Anticorrupción

La empresa prohíbe estrictamente a cualquier persona que actúe en nombre de la empresa, ya sea directa o indirectamente, hacer o recibir sobornos, pagos indebidos o hacer promesas de cualquier beneficio para influir en otra parte.

Dondequiera que hagamos negocios, debemos cumplir con todas las leyes anticorrupción aplicables, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU.

y la Ley Antisoborno del Reino Unido (“Leyes anticorrupción”). Está prohibido que cualquier empleado, representante externo o agente (incluidos contratistas, consultores o distribuidores) ofrezca, pague, prometa pagar, acepte, acuerde aceptar o autorice el pago de cualquier dinero o cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a o de cualquier persona, para asegurar o mantener una ventaja indebida, o para inducir una conducta que represente un incumplimiento de la expectativa de que una persona actuará de buena fe, imparcialmente o por una posición de confianza.

Se debe contactar al equipo legal siempre que exista una inquietud de que un pago pueda considerarse indebido.

Las Leyes anticorrupción también exigen que mantengamos libros, registros y cuentas que reflejen de manera precisa y justa nuestras transacciones extranjeras y nacionales con un detalle razonable. Para ayudar a los empleados, mantenemos políticas y procedimientos estrictos para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

Cualquier tercero contratado por la empresa también debe cumplir con todas las leyes anticorrupción aplicables y los estándares de integridad de la empresa con respecto a todos y cada uno de los asuntos que lleve a cabo en nombre de la empresa. Por lo tanto, cualquier persona que tenga la intención de contratar a un consultor debe seguir nuestros procedimientos de diligencia debida y obtener la aprobación previa del Equipo Legal cuando sea necesario. Antes de contratar a un agente o distribuidor para vender nuestros productos, también se requiere diligencia debida.

Reglamentaciones de comercio internacional

Muchas leyes rigen la conducta de nuestro comercio internacional. Las siguientes secciones identifican algunas de estas leyes. Puede obtener más detalles del Equipo Legal.

Antiboicot

Debido a que somos una compañía estadounidense, no podemos cooperar de ninguna manera con un boicot extranjero no sancionado a países según lo dispuesto en

Ley de los EE. UU. El boicot internacional prohibido más conocido es el boicot a Israel y la lista negra relacionada de compañías que hacen negocios con Israel por parte de ciertos países del Medio Oriente. Cualquier solicitud de información o acción que parezca estar relacionada con este o cualquier otro boicot ilegal debe enviarse inmediatamente al Equipo Legal.

Control de exportación

Las leyes de los Estados Unidos, la Unión Europea y muchos otros países restringen el comercio con ciertos países. Tenemos operaciones y clientes en todo el mundo y debemos cumplir con todas las restricciones de exportación y las leyes de control de exportaciones aplicables de todos los países donde realizamos negocios. Los empleados y agentes que no estén seguros del estado comercial legal de cualquier país deben comunicarse con el Equipo Legal.

Regalos, comidas y entretenimiento

En muchas industrias y países, los regalos y el entretenimiento razonables se utilizan adecuadamente para fortalecer las relaciones comerciales. Un principio es familiar y claro en todo el mundo: no se debe aceptar ningún regalo, favor o entretenimiento si obliga o parece obligar a la persona que lo recibe. Mantenemos políticas específicas con respecto a proporcionar y aceptar regalos, comidas o entretenimiento. Puede acceder a estas políticas en la intranet de la empresa o a través de su gerente. Si tiene preguntas, comuníquese con el Equipo Legal.

Suministro y gastos

No se pueden proporcionar regalos, comidas o entretenimiento si van en contra de la ley aplicable o de nuestra política de la compañía o la del destinatario. Al proporcionar un regalo, una comida o entretenimiento a terceros, debe haber un propósito comercial válido, y el valor debe ser razonable y lo suficientemente modesto para no dar la apariencia de una posible irregularidad. En otras palabras, siempre debe ser consciente

de cómo el público, los proveedores, los clientes u otros empleados podrían percibir que ofrecen un regalo, una gratificación o entretenimiento.

No debe llevarse a cabo ninguna forma de entretenimiento que pueda conducir razonablemente a la vergüenza de la empresa o tener la apariencia de impropiedad. Está estrictamente prohibido el entretenimiento en lugares que ofrezcan entretenimiento degradante o explotador debido a contenido sexual o racial. Dependiendo de su política local, un regalo superior a un monto determinado requiere la aprobación de un gerente, director o el equipo Legal. Revise su política local de regalos y entretenimiento para obtener más detalles.

Solicitar o aceptar

A menos que nuestra política lo permita expresamente, en el contexto de su empleo, no puede solicitar ni aceptar regalos, comidas o entretenimiento, incluidos, entre otros, viajes, alojamiento, entradas para eventos, vacaciones y propinas personales.

La política de la empresa prohíbe estrictamente la recepción de lo siguiente:

- Un regalo o préstamo de efectivo, equivalentes de efectivo (como certificados de regalo) o valores.
- Un préstamo de propiedad, incluidas instalaciones o equipos de vacaciones para uso personal.
- Un servicio personal prestado sin cargo o por menos del valor de mercado o
- Un descuento en la compra de bienes/servicios para uso personal.

RESPONSABILIDAD HACIA LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD ANTE EL GOBIERNO



Comunidades

Buscamos oportunidades para trabajar con las comunidades en las que hacemos negocios. Como buenos ciudadanos corporativos, actuamos de manera responsable, realizamos operaciones de manera segura y nos preparamos para emergencias que puedan ocurrir. También retribuimos a la comunidad al apoyar y asociarnos con organizaciones educativas, cívicas y benéficas.

Protección de la salud humana y el medio ambiente

Proteger la salud humana y el medio ambiente es una responsabilidad importante y forma parte de nuestra estrategia comercial.

Enfatizamos la importancia de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable y un fuerte compromiso con la responsabilidad ambiental. Para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, hemos implementado procedimientos integrales que incluyen capacitación de seguridad regular, inspecciones de rutina y la provisión del equipo de protección necesario.

También trabajamos para reducir nuestro impacto ambiental mediante la reducción o prevención de la generación de residuos, emisiones y emisiones, y al desarrollar procesos para usar, manipular, transportar y desechar de manera segura

de todos los productos y desechos de los que somos responsables. Buscamos ayudar a otros a comprender sus responsabilidades de usar los productos que vendemos de manera responsable.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de actuar de una manera que reduzca el riesgo de incidentes que puedan afectar negativamente la salud humana o el medio ambiente y se espera que respalde este compromiso al:

- llevar a cabo nuestras responsabilidades de conformidad con las leyes y reglamentaciones aplicables, y nuestras políticas
- implementar constantemente todas las prácticas laborales para proteger el medio ambiente y prevenir lesiones personales o pérdida de propiedad
- fomentar activamente la atención y el respeto por el medio ambiente entre los compañeros de trabajo y en la comunidad en la medida de lo posible
- identificar oportunidades para mejorar continuamente el desempeño en salud y seguridad ambiental
- informar de inmediato a los supervisores o a través de la línea directa cualquier problema ambiental, de salud o seguridad real o potencial.

Sostenibilidad

Reconocemos la importancia de la sostenibilidad y el papel fundamental que desempeñamos en la protección del medio ambiente.

Nuestra política de sostenibilidad describe nuestro compromiso de minimizar nuestro impacto ambiental y promover la responsabilidad social y las prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones con la misión de operar de una manera que equilibre las inquietudes ambientales, sociales y económicas al mismo tiempo que proporciona productos y servicios de alta calidad a nuestros clientes.

Para promover nuestros objetivos de sostenibilidad, estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables y a ir más allá de los requisitos mínimos en la promoción de la sostenibilidad y las prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones mediante la evaluación continua de formas de minimizar nuestra huella ambiental, reducir los desechos y promover el transporte sustentable. También buscamos promover una cultura de sostenibilidad entre nuestros empleados, clientes, proveedores y las comunidades en las que operamos.

Esclavitud moderna y trata de personas

Reconocemos que la esclavitud moderna se puede encontrar en casi todos los países del mundo y que ciertos grupos vulnerables de personas, incluidos niños, mujeres y trabajadores migrantes, están en mayor riesgo de ser explotados a través de la esclavitud moderna. La esclavitud moderna incluye el trabajo forzado, como el trabajo en servidumbre doméstica y el trabajo en servidumbre, el trabajo infantil, la trata de personas y otros tipos de explotación de personas vulnerables.

El derecho internacional proporciona un marco sólido para combatir la esclavitud moderna y la trata de personas a través de varios instrumentos y protocolos clave, que son cruciales para:

- proporcionar una definición integral de trata de personas que incluya todas las formas de explotación
- exigir a los países que desarrollen leyes contra la trata de personas de acuerdo con las leyes y reglamentaciones aplicables

- exigir protección y asistencia a las víctimas de tráfico
- enfatizar la necesidad de cooperación internacional para combatir la trata de personas.

Estos protocolos internacionales establecen colectivamente una base legal sólida para combatir la trata de personas al prohibir la esclavitud, el trabajo forzado y las prácticas relacionadas. También requieren que los países tomen medidas para prevenir el tráfico, proteger a las víctimas y procesar a los responsables.

Para combatir eficazmente la esclavitud moderna y la trata de personas, es crucial que los países implementen estas normas internacionales de manera integral, adoptando un enfoque basado en los derechos humanos que equilibre la prevención, la protección y la persecución.

En nuestra empresa, no toleramos ningún tipo de trabajo forzado o trata de personas en nuestras operaciones. Nos dedicamos a adoptar una postura proactiva para apoyar y respetar los derechos humanos internacionales y para garantizar que no seamos cómplices de abusos de derechos humanos, lo que incluye, entre otros, trabajo forzado y trabajo infantil, explotación, trata y otras infracciones de derechos humanos o laborales. Reconocemos que existe un riesgo inherente de que las amplias cadenas de suministro estén vinculadas a infracciones de los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna, como el trabajo forzado y el trabajo infantil, y mantenemos estos riesgos en mente cuando nos relacionamos con terceros en nuestra cadena de suministro. En este sentido, la empresa busca hacer negocios con proveedores y proveedores de servicios externos que compartan los mismos objetivos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones aplicables con respecto a la esclavitud moderna y la trata de personas.

Actividades políticas

Muchos gobiernos tienen leyes que prohíben o regulan las contribuciones corporativas a partidos políticos, campañas o candidatos en

forma de efectivo o el uso de instalaciones corporativas, aeronaves, automóviles, computadoras, servicios de correo o el personal. Además, nuestras políticas prohíben contribuciones políticas específicas, aunque la ley aplicable permita lo contrario. Cualquier uso propuesto de los recursos de la empresa para actividades políticas debe ser aprobado previamente por el Equipo Legal.

La actividad de cabildeo en nombre de la empresa está legalmente permitida, pero está altamente regulada por la ley. Los empleados que se comuniquen con funcionarios gubernamentales en nombre de la empresa deben comunicarse con el Equipo Legal con anticipación para garantizar que dichas actividades cumplan plenamente con la ley y nuestras políticas.

Respetamos el derecho de todos a participar en el proceso político y a participar en actividades políticas de su elección. Sin embargo, sería mejor si aclarara que sus puntos de vista y acciones son propios, no los de la empresa. Los empleados no pueden usar los recursos de la empresa para apoyar sus elecciones personales de partidos políticos, causas o candidatos.

Solicitudes de agencias y autoridades gubernamentales

Cooperamos con solicitudes razonables de agencias y autoridades gubernamentales. Además, tenemos derecho a todas las medidas de seguridad proporcionadas por ley a cualquier persona a quien se le solicite información o que sea objeto de una investigación, incluida la representación por parte de un asesor legal desde el comienzo de la investigación. Por lo tanto, todas las solicitudes de información más allá de lo que se proporciona de forma rutinaria deben informarse de inmediato al Equipo Legal.

Capacitación y comunicación

Garantizar que todos los empleados estén equipados con el conocimiento y herramientas necesarias para mantener estos estándares, hemos instituido un programa de capacitación integral sobre nuestra Conducta empresarial estándar global. Esta capacitación es obligatoria para todos los empleados y cubre el código de conducta, las políticas relacionadas y la aplicación práctica de estas pautas en situaciones laborales cotidianas. Al participar regularmente en estas sesiones de capacitación, los empleados obtienen una comprensión profunda de nuestras expectativas éticas y aprenden a manejar diversas situaciones que pueden surgir en el transcurso de sus tareas.

La conducta empresarial estándar global y las políticas relacionadas están disponibles a través de nuestras plataformas digitales internas, lo que permite a los empleados acceder y revisarlas fácilmente en cualquier momento. Además del acceso digital, llevamos a cabo sesiones periódicas de actualización para garantizar que la información se mantenga actualizada y como prioridad.

Participación de las partes interesadas

Estamos firmemente comprometidos con las partes interesadas de nuestra empresa, que incluyen a nuestra gente, nuestros clientes, nuestros proveedores y las comunidades en las que operamos. Hemos priorizado la satisfacción del cliente mediante la implementación de procesos rigurosos en un esfuerzo por proporcionar una experiencia positiva al cliente. Nuestros protocolos de servicio al cliente están diseñados para abordar las inquietudes de manera rápida y efectiva, fomentando la confianza y las relaciones a largo plazo con nuestros clientes. También esperamos que nuestros proveedores estén comprometidos con los mismos altos estándares éticos y legales que respetamos, y buscamos su compromiso para garantizar que podamos proporcionar productos y servicios de calidad a nuestros clientes. Exigimos que todos los proveedores cumplan con todas las leyes y reglamentaciones aplicables y que cumplan con nuestras estrictas pautas, lo que garantiza que sus prácticas se alineen con nuestro compromiso con la integridad.



DÓNDE OBTENER AYUDA O INFORMAR

La línea directa

Además de seguir los procedimientos de denuncia en nuestras políticas y leyes aplicables, puede comunicarse con nuestra Línea directa para denunciar cualquier conducta que se sospeche que no es ética o que infrinja las leyes, normas y reglamentaciones aplicables, los Estándares globales de conducta empresarial o cualquier otro código, política o procedimiento de la empresa.

La línea directa está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, y hay un servicio de traducción disponible para las personas que llaman y hablan otros idiomas que no sean inglés. Todas las llamadas a la línea directa pueden ser completamente anónimas y se manejan de manera confidencial. Divulgamos el contenido de un informe y la identidad de la persona que realiza el informe, si se conoce, solo cuando sea necesario, en la medida en que la empresa lo considere necesario para llevar a cabo una investigación exhaustiva y responder adecuadamente a la información.

En caso de que tenga conocimiento de algún problema relacionado con la integridad financiera de la empresa, incluidos asuntos contables o de auditoría cuestionables, el asunto debe informarse de inmediato al jefe del Departamento Legal o a través de la Línea directa. Los empleados también pueden informar incidentes e infracciones a través de la intranet de la empresa. Si es necesario, el director administrativo hará los arreglos necesarios para que las inquietudes se presenten de forma anónima al Comité de Auditoría.

Política de no represalias

No autorizaremos ni permitiremos ninguna forma de represalia contra aquellos que denuncien, de buena fe, cualquier infracción real o sospechada de nuestros Estándares globales de conducta empresarial, la política de la empresa o la ley. Sin embargo, no se tolerará la presentación intencional de un informe falso. Si cree que ha sido objeto de represalias por informar de buena fe, debe comunicarse de inmediato con el departamento de Recursos Humanos o con la línea directa.

Preguntas

Si tiene preguntas sobre cómo proceder o interpretar los Estándares globales de conducta empresarial, consulte a su supervisor, al Equipo legal de la empresa o a cualquier otra persona designada por la Junta para supervisar la aplicación de los Estándares globales de conducta empresarial.

Este documento establece una política de la empresa y no pretende considerarse como la prestación de asesoramiento legal.

Con quién comunicarse

LÍNEA DIRECTA DE ÉTICA GLOBAL

球道德热线

Hotline globale per l'etica

Línea Directa Global de Ética

Línea gratuita para **EE. UU. y Canadá**: 1-844-473-0068

Internacional

En línea: [EthicsPoint - Nexeo Plastics](https://ethicspoint-nexeo.com) para marcar en su país.

Correo electrónico: legal@nexeoplastics.com

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

员工援助计划

Programma di Assistenza ai Dipendenti

Programa de Asistencia al Empleado

América del Norte

Información de contacto Teléfono: 800-311-4327

En línea www.guidanceresources.com

Identificación web: GEN311

Nota: Los usuarios nuevos deben hacer clic en REGISTRAR e ingresar GEN311 como ID web de la organización.

DEPARTAMENTO LEGAL

法务部

Ufficio Legale

Departamento Legal

Correo electrónico: legal@nexeoplastics.com

DEPARTAMENTO DE RR. HH.

法务部

Ufficio Legale

Departamento Legal

América del Norte y EMEA

Correo electrónico: hr@nexeoplastics.com

Asia

Correo electrónico: slu@nexeoplastics.com

INFORME DE INCIDENTES DE SEGURIDAD

安全事故报告

Segnalazione di incidenti di sicurezza

Reporte de Incidentes de Seguridad

Número gratuito de **los Estados Unidos**: 1-855-NEXEO4U



Nexeoplastics.com