



CÓDIGO DE CONDUCTA NAVACEL

Rev	Document Reference	Date	Description	Verified	Approve
0		03/2022	D01_03_10_Codigo Conducta	MG	ET



Propósito

El Código de Conducta (“Código”) del Grupo NAVACEL (“NAVACEL”) se desarrolla para ayudar a cumplir con los compromisos éticos y legales y sirve de guía ante situaciones donde nos planteamos como obrar correctamente. Seguir y cumplir el Código protege nuestra reputación y contribuye a que cumplamos con la ley y con nuestros valores.

Aplicabilidad

Independientemente de la unidad de negocio o la ubicación, todos somos responsables de mantener, cumplir y hacer cumplir el Código, las políticas corporativas y los procedimientos operativos de NAVACEL.

Este Código aplica a todos los empleados, incluidos empleados temporales, consultores y consejeros. Se espera que nuestros socios comerciales, tales como los agentes, proveedores, contratistas, intermediarios, representantes y socios en empresas conjuntas, sigan los principios establecidos en el Código y en el Código de Conducta de Proveedores, así como que compartan nuestro compromiso con nuestros valores.

Expectativas

Todos debemos actuar con honestidad y equidad y con responsabilidad para garantizar que nuestro comportamiento individual y colectivo cumple con los estándares legales y con este Código, los valores y las políticas y procedimientos de NAVACEL.

Cada empleado es responsable de leer, comprender y recordar la información del Código.

Investigación de Denuncias

NAVACEL asume el compromiso de tomar en consideración todas las denuncias que se reciban, para lo cual cualquier denuncia puede dirigirse al correo cumplimiento@navacel.com, Tfno.678 419 499

NAVACEL investigará las denuncias de manera profesional y diligente. La información denunciada se tratará de manera confidencial en la medida en que sea razonablemente posible y esté permitido por las leyes aplicables. Las denuncias podrán ser anónimas, en la medida en que la legislación aplicable así lo permita.

NAVACEL no permite la toma de medidas contra ninguna persona por denunciar una posible violación del Código o las políticas y procedimientos o por participar en cualquier investigación interna, siempre y cuando la denuncia haya sido presentada de “buena fe”.

Aquellos que tomen cualquier tipo de medidas contra alguien por denunciar o cooperar en una investigación podrán ser objeto de sanción disciplinaria de acuerdo con el régimen sancionador legalmente aplicable.

Los empleados que violen la ley, el Código o las políticas también pueden estar sujetos a sanción disciplinaria de acuerdo con el régimen sancionador legalmente aplicable.

CONDUCTA, SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE

Seguridad y Salud

Todos debemos comportarnos de acuerdo a los más altos estándares de Seguridad y Salud y Medio Ambiente, informar de inmediato de cualquier enfermedad o lesión que pueda afectar a nuestra capacidad para realizar tareas para las cuales estamos capacitados y somos competentes, informar siempre de los riesgos de seguridad y salud no detectados a nuestros supervisores, intervenir y detener el trabajo si creemos que algo no es seguro o representa un riesgo para la salud y no trabajar nunca bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o medicamentos que afecten a nuestra capacidad de trabajar de manera segura o estén contraindicados para cualquier actividad.

Protección del Medio Ambiente

El objetivo de NAVACEL es que el balance ambiental de nuestra actividad sea netamente positivo en su conjunto, es por eso que la protección del Medio Ambiente es un compromiso fundamental de nuestra compañía.

Este compromiso se traduce entre otras medidas en:

- 1) No desarrollar actividades que supongan la sobreexplotación de recursos naturales en contra de la sostenibilidad de los ecosistemas que generan dichos recursos.
- 2) Optimizar el uso de todos los insumos, minimizar la generación de residuos y potenciar la reutilización de los mismos.
- 3) Potenciar y favorecer el uso de las energías renovables frente a los combustibles fósiles en todos nuestros procesos.
- 4) Impulsar la aplicación de las mejores prácticas en todas nuestras actividades y procesos para minimizar el impacto de las mismas en el medio ambiente.

Igualdad de Oportunidades

Es nuestro compromiso fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y tratar a todos los empleados con igualdad y respeto.

No se aceptan comportamientos o actitudes discriminatorias y promovemos la diversidad. Todas las decisiones laborales referentes a la contratación y la promoción se toman en función del mérito, el talento y la idoneidad.

Acoso

El acoso puede presentarse de muchas formas, físicas, verbales, sexuales. Al margen de la intención detrás de las palabras. Por ello, no se debe participar en un comportamiento que podría ser considerado como promotor de un ambiente de trabajo no deseado, intimidante u hostil. Los



actos de violencia, comentarios amenazantes, acoso en cualquiera de sus formas u otras conductas perturbadoras son inaceptables.

Si el empleado sufre cualquier situación de acoso, discriminación o violencia debe informar al Responsable de Recursos Humanos de NAVACEL.

Esclavitud Moderna y Trata de Personas

Se debe respetar y hacer cumplir los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y comprometerse a llevar a cabo nuestras actividades de manera coherente con todas las leyes y reglamentos aplicables de empleo y derechos humanos donde tengamos operaciones.

PROTEGER LA INFORMACIÓN Y LOS ACTIVOS DE NAVACEL

Confidencialidad

Los secretos comerciales y la información confidencial propia y de terceros en custodia son activos muy valiosos. Compartir y usar esa información confidencial incorrectamente puede tener consecuencias graves, incluidas multas y sanciones significativas, acciones penales y pérdida de la confianza del cliente con el consiguiente daño reputacional.

Por ello, no se debe revelar información confidencial a menos que está autorizado expresamente para ello. Evite usar la información confidencial en lugares donde pueda ser escuchada, incluidos restaurantes, taxis, aeropuertos y otros lugares públicos.

Si descubre o sospecha el uso o divulgación no autorizada de información confidencial, notifíquelo inmediatamente al correo habilitado, cumplimiento@navacel.com.

Propiedad Intelectual

Nuestra propiedad intelectual (patentes, know-how) es un activo valioso y que nos proporciona una ventaja comercial competitiva. Debemos proteger nuestra propiedad intelectual y no debemos divulgarla.

Seguridad de la Información

Tanto los dispositivos puestos a disposición de los empleados como los sistemas son propiedad de NAVACEL. Uselos de forma ética.



Asegúrese siempre de proteger adecuadamente los dispositivos, incluidas contraseñas. En ningún momento puede utilizar internet con fines no autorizados, ilegales o no éticos o descargar material prohibido.

Redes Sociales y Comunicaciones Externas

Es esencial que usemos las redes sociales de manera respetuosa y adecuada. Nunca debemos hablar o parecer que hablamos en nombre de NAVACEL, salvo que estemos expresamente autorizados para ello. Debemos ser cuidadosos en no revelar información confidencial propia ni de terceros en redes sociales.

Respete a los demás y no publique comentarios o imágenes discriminatorias, hostigadoras, inapropiadas o embarazosas.

No haga declaraciones públicas ni responda a medios de comunicación ni a analistas o inversores, a menos que haya sido autorizado expresamente para ello.

COMPROMISO CON LOS NEGOCIOS ÉTICOS Y HONESTOS

Soborno y Corrupción

En NAVACEL llevamos a cabo nuestros negocios y tratos comerciales de forma ética, siguiendo todas las leyes contra el soborno y la corrupción aplicables. Apoyamos iniciativas diseñadas para eliminar la corrupción, proteger los mercados y garantizar un intercambio legal de dinero.

Como empleado compórtese siempre de forma ética y en ningún caso intente sobornar a funcionarios públicos o a socios comerciales o clientes con la intención de influir en ellos y obtener una ventaja comercial o de cualquier naturaleza. De igual forma, no acepte sobornos.

Informe inmediatamente a su inmediato superior de todas las solicitudes de dinero o cualquier objeto de valor, incluidas donaciones caritativas o aportaciones políticas, hechas por un funcionario o un socio comercial (clientes y proveedores, entre otros).

Dentro de la categoría de funcionario público deben entenderse incluidos empleados de la administración pública, empleados de empresas públicas, políticos o candidatos a puestos políticos y miembros de partidos políticos.

En caso de duda consulte la Política Corporativa Anticorrupción y Soborno.

Obsequios y Hospitalidad

Intercambiar obsequios o invitaciones de cortesía empresariales suele ser una forma de construir o fortalecer buenas relaciones de trabajo con clientes o proveedores, pero debemos usar el sentido

común y el buen criterio para garantizar que no hagamos nada que pueda considerarse inapropiado o como un soborno.

Por ello, nunca acepte ni ofrezca obsequios, favores, invitaciones de cortesía, dinero en efectivo o equivalente (tarjeta regalo) que tengan intención de influir en nosotros o que puedan verse como la intención de influir en nosotros o en proveedores, funcionarios o socios comerciales.

Es importante recordar que nunca debe darse o recibir un obsequio o invitación durante un proceso de licitación.

En caso de duda consulte la Política Corporativa de Anticorrupción y Soborno.

Intermediarios Comerciales

Contar con terceros intermediarios que colaboren con nosotros en la obtención de proyectos, puede ser una actividad de riesgos. Los terceros intermediarios actúan en nombre y por cuenta nuestra y, por tanto, somos responsables de sus acciones y comportamientos, lo que hace que sus acciones afecten a nuestra reputación.

Así, en caso de necesitar contar con su colaboración debemos asegurarnos de que estos intermediarios gozan de una buena reputación y calificación.

En caso de duda consulte la Política Corporativa Anticorrupción y Soborno.

Conflictos de Interés

Es importante mantener nuestros intereses personales separados de los intereses de NAVACEL. Un conflicto de interés puede afectar a nuestra forma de actuar y dañar nuestra reputación y la de NAVACEL, así como su imagen.

Tener un conflicto no es necesariamente un problema. Por ello, si tiene o sospecha que puede tener un conflicto de interés, consulte la Política Corporativa de Conflicto de Interés.

Fraude

Debemos comportarnos y operar nuestro negocio con integridad sin realizar ni participar en actividades deshonestas o fraudulentas. Las actividades fraudulentas no sólo son inmorales, sino que también pueden ser ilegales.

Algunos ejemplos de fraude:

- Malversación de fondos
- Desfalco de los activos de NAVACEL, clientes o proveedores

- Uso de su posición para hacer compras de naturaleza personal o colaborar dentro de la compañía para que compras de naturaleza personal sean procesadas, contabilizadas y/o pagadas.
- Manejo de información privilegiada / confidencial no autorizada en transacciones
- Falsificación de documentos comerciales, informes, facturas, estados financieros, registros.
- Irregularidades contables o alteración de los libros registro o de los controles internos.

Si sospecha que existe o puede existir un caso de fraude, contacte inmediatamente a la dirección de mail cumplimiento@navacel.com

Leyes de Competencia

Las leyes de competencia generalmente prohíben la fijación de precios, el reparto territorial de mercados y la aceptación de términos contractuales con los competidores que tengan un impacto negativo en el mercado. Si uno de nuestros competidores intenta hablar con usted sobre acciones conjuntas en uno de estos temas, interrumpa la conversación inmediatamente e informe de esta situación a su inmediato superior.

Marco Regulatorio Comercial Internacional

Si su trabajo implica la venta, el envío, la transferencia de tecnología o la divulgación de información técnica, software, bienes o servicios transfronteriza, debe conocer las leyes y reglamentación pertinente.

Las sanciones internacionales o de un país, aunque de ámbito supranacional, pueden restringir o prohibir las relaciones con determinados individuos, entidades o, incluso, países. No deben llevarse a cabo transacciones con países, empresas o individuos sancionados sin consulta previa a su inmediato superior.

Uso de Información Privilegiada

Durante su trabajo puede obtener información que se considera privilegiada, esto es, información que no se conoce públicamente y que puede afectar a la cotización bursátil de nuestra empresa, en caso de que ésta cotice, o la de nuestros socios comerciales. El uso de información privilegiada sin autorización puede ser ilegal y dañar la reputación y las relaciones con inversores.

La información privilegiada puede relacionarse con diferentes temas, entre otros:

- Importantes productos o nuevos descubrimientos
- Nuevas relaciones comerciales con terceros

- Terminación de contratos materialmente sensibles
- Disputas comerciales
- Proyecciones financieras de ganancias o pérdidas futuras
- Noticias sobre fusión o posible venta.
- Cambios en la dirección de la empresa