

# CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

Los empleados (incluyendo los empleados de tiempo completo, tiempo parcial y temporales) de Ag Growth International Inc. y sus entidades relacionadas, incluyendo sin limitaciones a Ag Growth Industries Partnership, sus divisiones canadienses (Edwards Group, Twister, Wheatheart, Batco, Franklin y Westfield), sus subsidiarias en EE. UU. (Westfield North Dakota, Hansen/HiRoller, Union Iron, Applegate, Tramco y Airlanco) y sus subsidiarias europeas (Mepu, Tramco Europa y Euro Tramco B.V.), (colectivamente "Ag Growth" e individualmente una "entidad de Ag Growth") representan a Ag Growth y se espera que actúen de una manera que mejorará su reputación de honestidad, integridad y confiabilidad.

Nuestro Código de ética empresarial (el "Código") es una declaración de las prácticas empresariales de Ag Growth y se aplica a todos los directores, funcionarios y empleados de Ag Growth.

Los consultores, contratistas, asesores y agentes contratados por Ag Growth deberán comportarse de acuerdo con este Código en sus actividades relacionadas con Ag Growth. Es la responsabilidad de la persona que contrata al consultor, contratista, asesor o agente, asegurarse de que estén conscientes de los requisitos de este Código y que acepten cumplir con él en sus interacciones con una entidad Ag Growth o en su nombre.

El Código no le proporcionará una respuesta para todas las situaciones. Además de cumplir con el Código, usted también debe seguir otras políticas y procedimientos correspondientes cuando realice negocios en nombre de Ag Growth. Si tiene preguntas, busque orientación adicional con su supervisor, gerente o con un miembro de la administración superior de Ag Growth incluyendo al Asesor Jurídico.

## A. Cumplimiento de las leyes

Ag Growth llevará a cabo sus actividades comerciales cumpliendo con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos legales aplicables. En todo momento debemos cumplir con la ley y respetar su intención para el mejor beneficio de Ag Growth, nuestros clientes, proveedores, empleados y accionistas.

## B. Trato justo y competencia

Nosotros no debemos entrar en un comportamiento anticompetitivo, como tener acuerdos con la competencia para la asignación de mercados o clientes, la fijación de precios, la discriminación de precios, la vinculación de ventas o el abuso de las posiciones dominantes. Debemos tratar con todos los clientes, proveedores y contratistas independientes comprando o suministrando bienes y servicios de una manera justa. Debemos tomar las decisiones para obtener los servicios o la selección de materiales con base en criterios objetivos, como calidad, confiabilidad, excelencia técnica, precio, entrega y servicio.

## C. Conflicto de Intereses

Debemos asegurarnos de que no existe conflicto entre nuestros intereses personales y los de Ag Growth. No debemos colocarnos en posiciones que se puedan percibir como el origen de un conflicto. Usted está obligado a revelar o evitar cualquier actividad o interés que se pueda considerar como un conflicto posible con los intereses de Ag Growth. Algunos ejemplos de posibles conflictos incluyen:

- **Relaciones sociales:** Usted debe revelar las relaciones sociales que podrían llevar a una debilidad o la percepción de una debilidad en el sistema de controles internos de Ag Growth.
- **Intereses financieros:** Los empleados y sus familias (las familias incluyen a los cónyuges, hijos o equivalentes de los cónyuges que residan juntos) no serán propietarios, no podrán controlar ni dirigir ningún interés financiero relevante de un cliente, proveedor, contratista, competidor ni en ninguna empresa comercial que tenga una relación comercial o busque una relación comercial con Ag Growth, sin el permiso de su gerente y un miembro de la administración superior.
- **Actividades comerciales externas:** Usted no deberá realizar actividades comerciales externas ni actividades que sean perjudiciales para Ag Growth. A no ser que lo apruebe su supervisor, se espera que usted use su tiempo y atención

completos para llevar a cabo su trabajo durante las horas de oficina normales o el tiempo razonablemente necesario para tratar el asunto contratado.

- **Directorios externos:** Usted no debe servir como director, funcionario, socio, consultor ni en ninguna otra capacidad en organizaciones no afiliadas, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro, si esa actividad es perjudicial para Ag Growth. Los directorios en entidades no afiliadas requieren el consentimiento de su supervisor o gerente inmediato y de la Junta Directiva en el caso de un miembro de la administración superior.

- **Obsequios y entretenimiento:** Usted debe ser prudente al ofrecer o aceptar obsequios (incluyendo boletos a eventos deportivos, recreativos u otros) para o de una persona o entidad con la que Ag Growth tenga o desee tener una relación comercial. Solamente debemos aceptar obsequios personales que se puedan considerar cortesías comerciales normales y por las que normalmente se esperaría que obsequiáramos algo similar a cambio como parte normal de los negocios. Debemos evitar dar o recibir obsequios que tengan la intención de influenciar o que podrían tener la apariencia de influenciar las decisiones comerciales.

- **Pagos a funcionarios gubernamentales y otros:** Usted no debe hacer ningún pago, dar ningún obsequio ni hacer ningún favor a ninguna persona que esté en un puesto de confianza o de responsabilidad pública, como los funcionarios gubernamentales o corporativos con la intención de inducirlos para que violen sus deberes o para obtener un tratamiento favorable para Ag Growth. El pago de sobornos a los funcionarios extranjeros está prohibido explícitamente por la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos, la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros de Canadá y la Ley de Sobornos en el Reino Unido. Si desobedece estas leyes podría estar sujeto a penas criminales y podría ser despedido inmediatamente.

- **Gobierno y relaciones comunitarias:** El apoyo financiero de Ag Growth para las organizaciones políticas requiere la aprobación expresa del Presidente y del Director Ejecutivo de Ag Growth. Los empleados que realicen actividades políticas personales lo deben hacer a título propio y no en nombre de Ag Growth. Los donativos corporativos a las entidades benéficas hechas en nombre de Ag Growth deben estar dentro de los presupuestos aprobados.

#### **D. Información confidencial e Información privilegiada**

- **Información confidencial:** En el transcurso de nuestro empleo, podemos tener acceso a información que no es pública, confidencial, privilegiada o valiosa para los competidores de Ag Growth o que pueda ser perjudicial para Ag Growth si es divulgada incorrectamente. También podemos tener acceso a la información confidencial de empresas con las que Ag Growth tiene relaciones comerciales. Debemos proteger la confidencialidad de la información relacionada con Ag Growth y sus actividades comerciales, así como las de las compañías que tienen relaciones comerciales con Ag Growth. Usted no debe discutir o transmitir esa información a ninguno que no sea empleado o profesionales o consultores externos contratados por Ag Growth que necesiten saberla y no debe usar esa información para su beneficio personal o en contra de los intereses de Ag Growth. Los empleados que se retiran de Ag Growth tienen una obligación continuada de mantener este tipo de información confidencial. La información confidencial incluye informes, análisis, propiedad intelectual, software de computadora, información corporativa confidencial (como las proyecciones financieras y los detalles de los proyectos propuestos), la información confidencial obtenida, preparada o desarrollada por empleados o contratistas relacionada con los negocios de Ag Growth y toda la información confidencial recibida de terceros con quienes Ag Growth tenga negocios.

- **Información privilegiada:** La información privilegiada puede ocurrir cuando usted sabe información relevante no pública de Ag Growth o cualquier entidad con la que Ag Growth tenga una relación comercial y usted realiza transacciones con los valores de esa entidad, como acciones y bonos, estando enterado de esa información o si informa a otras personas de ella antes que se haga pública. Las leyes de valores prohíben la información privilegiada y prohíben que cualquier empleado informe a otra persona de cualquier información “relevante no pública” o “privilegiada” que no haya sido divulgada al público en general (“no delatar”). Si las circunstancias sugieren que existe la posibilidad de información privilegiada, puede ocurrir una investigación por las autoridades bursátiles o gubernamentales. Una investigación de este tipo podría dañar la imagen de la marca y reputación de Ag Growth y producir responsabilidades o penalidades, incluyendo los cargos y multas criminales contra el empleado individual. “Relevante” se refiere a la información que podría afectar el precio del valor o información que un inversionista podría considerar importante para decidir si compra o no, o vende las acciones o valores de esa entidad. Algunos ejemplos de información relevante no pública incluyen,

sin estar limitados a, planes para emitir valores, cambios significativos en los patrones de las ganancias, cambios en los contratos relevantes, cambios de los empleados claves de la administración, las asociaciones y las adquisiciones. Debemos evitar escrupulosamente usar, compartir o divulgar información relevante no pública de Ag Growth o de cualquier entidad con la que Ag Growth haga negocios. Usted debe seguir los requisitos de este Código y de la Política de divulgación y la Política de información privilegiada de Ag Growth. Si tiene alguna duda, busque orientación de su gerente o un miembro de la administración superior.

- **Privacidad de la Información:** Además de la información de Ag Growth y de las compañías con que tenemos relaciones comerciales, algunos empleados pueden tener acceso a información personal de sus colegas, vendedores, proveedores y clientes. Esta información se debe mantener confidencial y transmitirla únicamente a quienes la necesitan para llevar a cabo su trabajo.

## **E. Protección y uso correcto de los activos y de las oportunidades corporativas**

Nosotros tenemos la responsabilidad de proteger los activos de Ag Growth, incluyendo el establecimiento y mantenimiento de los controles internos correspondientes para salvaguardar sus activos contra la pérdida o el uso o disposición no autorizada o incorrecta. Los recursos de Ag Growth incluyen el tiempo, los materiales, los suministros, el equipo, la información, los correos electrónicos y los sistemas de computación de la compañía. Por lo general, estos recursos solamente se deben usar para propósitos de la empresa. Se permite el uso personal limitado de estos activos. Sin embargo, debido a que el uso personal excesivo puede ser costoso y tener un impacto sobre la rentabilidad, se espera que use su buen juicio. Debemos usar los activos y recursos de Ag Growth de manera responsable y para propósitos legítimos comerciales.

- **Informes de integridad:** Ag Growth aplica las normas éticas más elevadas en sus informes financieros y no financieros y sigue todas las leyes, reglas y reglamentos de valores correspondientes con respecto a sus informes financieros y no financieros. Es crucial para la reputación de Ag Growth que la información proporcionada a la administración y al público sea precisa, completa y oportuna. La información engañosa puede conllevar multas y penalidades criminales y civiles para Ag Growth y responsabilidades criminales personales para los empleados. Debemos mantener los libros, cuentas y registros de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés) y registrar las transacciones oportunamente. No debemos manipular las cuentas financieras, los registros o informes y no debemos tomar ninguna acción ni causar que otros tomen ninguna acción para influenciar, coaccionar, manipular o engañar a los auditores con el objetivo de producir estados financieros engañosos. Usted necesita hablar con alguien de la administración inmediatamente si está siendo presionado o amenazado para usar técnicas contables dudosas, manejar las ganancias o manipular los resultados de cualquier manera. El fraude o el potencial de fraude comprometen la integridad de nuestro sistema de informes financieros y la seguridad de nuestros activos, físicos e intelectuales. Si usted sabe que existe fraude de cualquier cantidad o sospecha de que existe fraude o llega a saber de acusaciones de algún fraude cometido por cualquier persona que pudiera resultar en un engaño relevante en los estados financieros, debe informar de ello, sin demora, a su gerente. El Comité auditor de Ag Growth revisa las inquietudes con respecto a métodos contables dudosos, los controles financieros internos (incluyendo los controles contables internos) y los asuntos de auditoría; y ha establecido un procedimiento para permitir la presentación confidencial y anónima de estas inquietudes por los empleados (vea la Sección I a continuación). Todas esas inquietudes serán investigadas y el Comité auditor recibirá un resumen de las mismas reportadas junto con una sinopsis de la evaluación y resolución de Ag Growth para cada inquietud.

- **Uso de Internet y correo electrónico:** Todos somos responsables de la seguridad de la información. Debemos conocer los procesos y políticas de seguridad de la información y tomar las medidas para reducir el riesgo de violaciones de la seguridad. Debemos seguir todas las políticas y procedimientos relacionados con la protección de la información y los recursos de la información, incluyendo el acceso a la red y el uso correcto de Internet y del correo electrónico. No debemos permitir que el uso personal de las tecnologías del sistema de información interfiera con las actividades de la empresa ni incurrir en gastos innecesarios y no debemos usar los recursos de computación de Ag Growth para ver, descargar o enviar mensajes o materiales pornográficos, violentos, de odio, intolerantes, racistas, ofensivos de cualquier manera o ilegales.

- **Retención de registros:** La integridad de Ag Growth puede ser cuestionada seriamente si los registros no se conservan durante un plazo apropiado de tiempo o no se desechan correctamente. No conservar los registros durante el plazo

requerido de tiempo nos pone en riesgo de sufrir posibles penalidades, multas y otras sanciones. También podría colocar a Ag Growth en una desventaja grave en cualquier litigio. Debemos manejar nuestros registros comerciales de acuerdo con los procedimientos aplicables y no destruir, alterar ni falsificar registros conscientemente para impedir cualquier investigación o proceso pendiente o potencial; interno, civil o gubernamental.

• **Propiedad intelectual:** La reproducción, distribución o alteración de cualquier propiedad intelectual con derechos de autor, ya sea propiedad de Ag Growth o que esté bajo licencia de terceros, sin el permiso del propietario de los derechos de autor, es un uso no autorizado y constituye una violación ilegal de los derechos de autor. Las invenciones, descubrimientos y material con derechos de autor creados o desarrollados por los empleados durante, y relacionados con, su empleo en Ag Growth, son la propiedad de Ag Growth a no ser que se haya obtenido un permiso escrito o que esté cubierto por un contrato. Se requiere que cuando se les solicite, todos los empleados firmen un acuerdo de confidencialidad y de cesión de invención. Para proteger los recursos de Ag Growth, Ag Growth se reserva el derecho de controlar periódicamente el acceso y contenido de los sistemas y redes de computación de Ag Growth. Usted no debe suponer que tiene algún derecho de privacidad de la información electrónica guardada dentro de los recursos de computación de Ag Growth.

## **F. Salud, seguridad y entorno**

Ag Growth tiene el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable y de proteger el ambiente con normas y programas que cumplan o superen los estándares y reglamentos de la industria y los códigos gubernamentales aplicables en todas las jurisdicciones en que realiza sus actividades comerciales. Debemos cumplir con todas las leyes, reglamentos, permisos y demás requisitos ambientales, de salud y de seguridad; debemos seguir las instrucciones o procedimientos de trabajo sobre las leyes, y reglamentos ambientales, de salud y de seguridad y de manejo de riesgos y aplicar nuestra capacitación para proteger a los demás, al ambiente y a nosotros mismos. Debemos informar, sin demora, a nuestro supervisor u otras personas apropiadas de todos los incidentes de salud y seguridad y presentarnos al trabajo en condiciones para realizar nuestras tareas sin estar bajo los efectos del alcohol ni drogas en el trabajo.

## **G. Prácticas de empleo**

Ag Growth tiene el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo en el que los empleados tengan un trato digno, justo y respetuoso. Todos tenemos el derecho de trabajar en una atmósfera que proporcione igualdad para las oportunidades de empleo y que esté libre de prácticas discriminatorias y del acoso.

• **Discriminación:** Ninguno se rehusará a dar empleo o a continuar dando empleo ni discriminará contra nadie con relación al empleo, términos o condiciones de empleo con base en la raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, estado familiar, discapacidades, opiniones políticas o por una sentencia contra la que se haya otorgado un indulto. No se tomarán represalias contra ninguna persona que de buena fe presente una queja por discriminación, que informe sobre conductas que sospeche que sean poco éticas, de las violaciones de leyes, reglamentos o políticas de la compañía o que participe en una investigación.

• **Acoso:** No se tolerará ningún tipo de acoso ni ninguna otra conducta que interfiera con el rendimiento en el trabajo de un individuo o que produzca un entorno de trabajo que sea intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso incluye un rango amplio de conductas, desde las solicitudes directas de naturaleza sexual a situaciones en que el comportamiento ofensivo (por ejemplo, insultos, bromas ofensivas, calumnias o material ofensivo en el lugar de trabajo) produzca un entorno hostil de trabajo. Debemos hacer lo que nos corresponda para asegurar un lugar de trabajo seguro y protegido en el que los empleados puedan realizar sus deberes sin temor de ser acosados. Los informes de acoso serán investigados sin demora, completamente y de la manera más confidencial posible. Ag Growth tomará acción inmediata y apropiada si se establece que ha habido acoso.

## **H. Cumplimiento**

Debemos cumplir con todos los aspectos del Código y apoyar a los demás para hacerlo. En el caso que ocurra una violación del Código, las políticas y procedimientos de la compañía o de cualquiera de las leyes que gobiernan las actividades comerciales de Ag Growth, Ag Growth tomará acción inmediata y apropiada; que puede llegar hasta la terminación del empleo, reclamaciones por el reembolso de pérdidas o daños y acudir a las autoridades penales.

## **I. Cómo presentar una inquietud**

Usted tiene la obligación de informar, sin demora, sobre cualquier problema o inquietud o de las violaciones reales del Código. La primera acción debe ser presentar el problema a su supervisor. Si eso no es posible por alguna razón o si presentarlo a su supervisor no resuelve el asunto, es su responsabilidad presentarla a la cadena de administración o enviar un correo electrónico al Presidente del Comité Auditor, David White, a [DWhite@FirstCall-Services.com](mailto:DWhite@FirstCall-Services.com).

Los gerentes y supervisores que reciban informes de una posible violación de este Código deben tomar acción inmediata y buscar el consejo de un miembro de la administración superior sobre el curso de acción más adecuado.

## **J. Prohibición de represalias**

**Ag Growth no tomará represalias contra nadie que informe sobre conductas que se sospeche que son poco éticas, que sean violaciones a este Código o de cualquier política de Ag Growth o de cualquier violación de las leyes o reglamentos. Esto significa que Ag Growth no despedirá, degradará, transferirá a un puesto indeseable ni discriminará de cualquier otra manera contra cualquier persona por llamar la atención a actos que sospeche que son ilegales o poco éticos. Esto incluye a cualquiera que proporcione información relacionada a una investigación. Sin embargo, Ag Growth se reserva el derecho de disciplinar a cualquier persona que conscientemente haga una acusación falsa o proporcione información falsa a Ag Growth.**