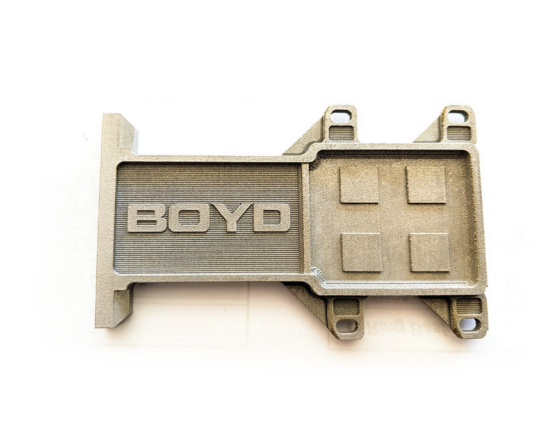
CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL



BOYD
CORPORATION

Mensaje de Doug Britt

presidente y director ejecutivo de Boyd Corporation

Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar a la hora de dar forma a la cultura de Boyd a través de nuestras acciones y de cómo nos relacionamos con los demás. Al actuar con honestidad, integridad, inclusión y respeto, generamos confianza entre nosotros, nuestros socios comerciales y las comunidades en las que operamos. Como presidente y director ejecutivo de Boyd Corporation, estos valores son importantes para mí porque nos permiten prestar mejores servicios a nuestros clientes y atraer a los mejores talentos para trabajar en Boyd.

Nuestro Código de conducta empresarial está diseñado para ayudarle a comprender las expectativas de Boyd y a afrontar las situaciones difíciles que se le presenten. Tómese el tiempo necesario para comprender completamente este Código de conducta y solicite asesoramiento a nuestros muchos expertos internos si tiene alguna pregunta.

Le solicito que notifique inmediatamente a un líder o llame a la línea directa anónima de Boyd si tiene alguna inquietud o si se entera de una infracción de este Código. Quiero asegurarle que trataremos todos los informes con la mayor seriedad y no toleraremos represalias contra ninguna persona que plantee preguntas o presente una queja de buena fe. Quiero seguir cultivando un entorno que anime a nuestro equipo a hablar y preservar la buena reputación de Boyd.

Triunfamos al trabajar juntos, al enorgullecernos de nuestros comportamientos y responsabilizarnos mutuamente por este Código. ¡Gracias por colaborar para apoyar el éxito de Boyd!

Gracias,

Doug Britt

BOYD CORPORATION

Introducción

El éxito de nuestro negocio depende de la confianza y la seguridad que obtengamos de nuestros empleados, clientes, proveedores, distribuidores y accionistas y de nuestro cumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables. Obtenemos credibilidad al llevar a cabo nuestros compromisos, al mostrar respeto hacia los demás, al trabajar con integridad y al alcanzar los objetivos de la empresa a través de una conducta honesta.

A veces, todos nos enfrentamos a decisiones éticas difíciles. Boyd Corporation[1] ha desarrollado este Código de conducta empresarial (el "Código") para describir nuestras expectativas y ofrecer asesoramiento sobre cómo puede tomar decisiones difíciles y transparentes y, a su vez, realizar negocios en nombre de Boyd. El lugar de trabajo de Boyd está en cualquier lugar del mundo donde se realizan las actividades y los negocios de Boyd.

Si bien no podemos abordar todos los problemas aquí, este Código debería proporcionar una perspectiva de nuestros valores fundamentales, asesoramiento sobre las expectativas acerca de cómo hacemos negocios y cómo elevar las preguntas e inquietudes.

Sus responsabilidades

Se espera que cualquier persona que contrate a Boyd, incluidos empleados, directores, contratistas, pasantes y representantes externos (colectivamente, "Colegas") lleve a cabo sus negocios con honestidad, integridad y de acuerdo con este Código, todas las políticas de Boyd y las leyes y los reglamentos aplicables. Lea, comprenda y formule cualquier pregunta que tenga relacionada con este Código.

Responsabilidades del gerente

Queremos que nuestros Colegas y otros terceros con los que interactuamos se sientan cómodos al plantear inquietudes éticas y legales. Como gerente de Boyd, tiene la responsabilidad de realizar lo siguiente:

- Crear un entorno abierto y de apoyo con su equipo en el que sus miembros sepan que escuchará y abordará las inquietudes.
- Establecer la expectativa de que el trabajo debe realizarse de forma ética.
- Abordar con prontitud preguntas o inquietudes éticas.

Capacitaciones

La información que cubre este Código es crucial para la integridad de Boyd. Por ese motivo, exigimos a nuestros Colegas que asistan regularmente a la capacitación sobre la información cubierta en este Código.

Cumplimiento y modificaciones

El incumplimiento de este Código, de las políticas de Boyd o de cualquier ley o reglamento aplicables, puede ocasionar medidas disciplinarias, incluido el despido o la finalización de la relación con Boyd.

Boyd se reserva el derecho de modificar e interpretar el Código en todo momento. Ningún elemento de este Código constituirá un contrato de empleo con ningún Colega ni un conflicto con las relaciones laborales a voluntad.

---

1 En "Boyd" se incluye colectivamente a LTI Holdings, Inc. y sus subsidiarias y empresas afiliadas.

Respeto por los demás

Todos merecemos trabajar en un entorno en el que se nos trate con dignidad y respeto. Boyd se compromete a crear este tipo de entorno porque son valores fundamentales que liberan todo el potencial de cada uno de nosotros.

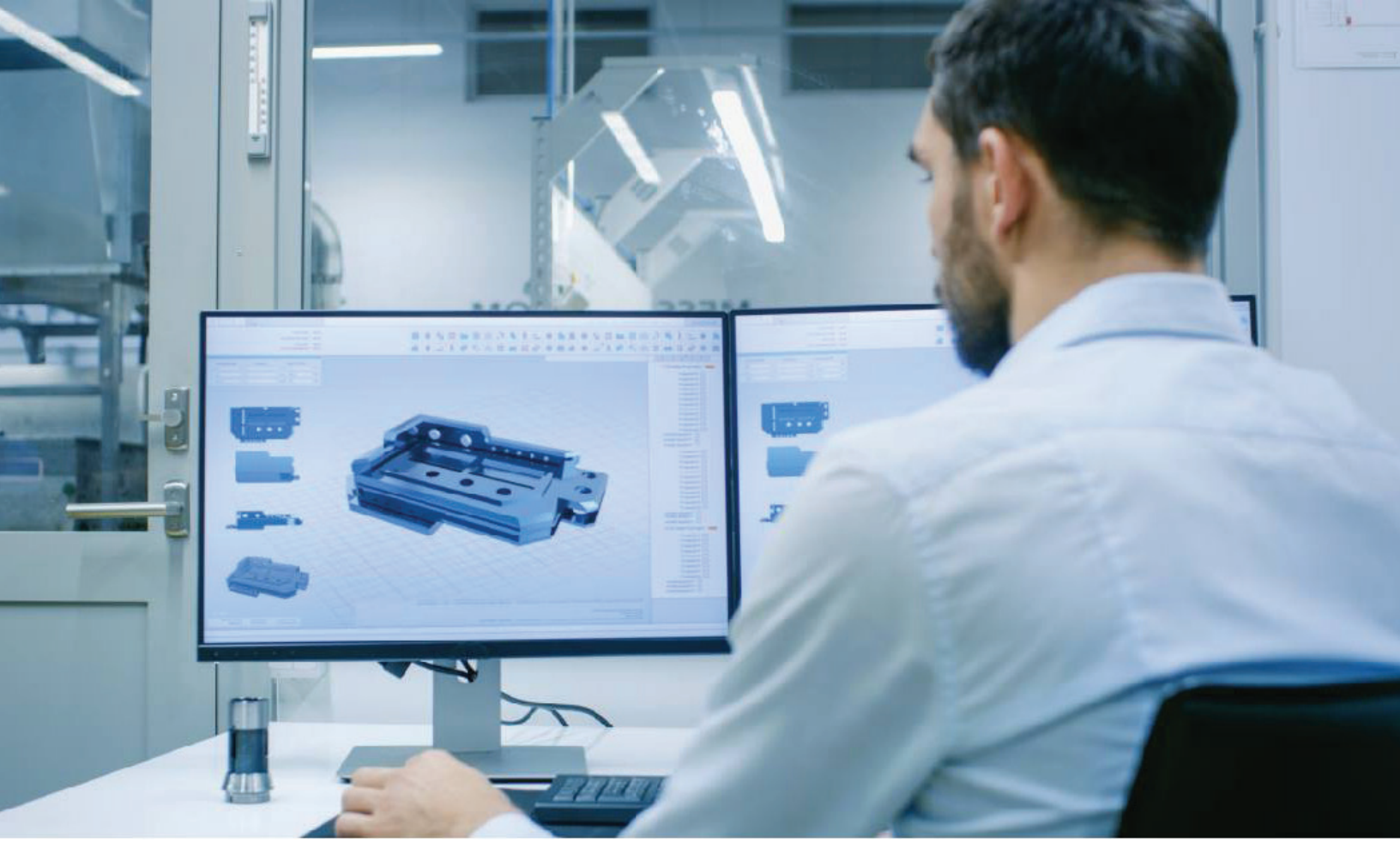
Protección contra el acoso y la discriminación

Boyd no tolerará ningún tipo de acoso o discriminación en el lugar de trabajo por parte de nadie que trabaje para nosotros o con nosotros en cualquier calidad. En esto se incluye acoso o discriminación basados en el sexo, la raza, el color de piel, el origen étnico, la edad, la religión, la nacionalidad o la ascendencia, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, el embarazo, el estado civil, la condición de veterano, la ciudadanía, la información genética o cualquier otra característica protegida por la ley.

Boyd abordará rápidamente todas las acusaciones de acoso y discriminación, ya que no solo perjudican a la víctima, sino también a aquellos que las presencian. Este tipo de comportamiento puede ser ilegal y someter a Boyd y a las personas involucradas a obligaciones y posibles cargos penales. Incluso si dichas acciones no alcanzan el nivel de acoso legalmente procesable, son inaceptables de todos modos en el lugar de trabajo y pueden infringir las políticas de Boyd.

Según las circunstancias, el acoso o la discriminación pueden adoptar la forma de los siguientes ejemplos:

- **Conducta verbal**: tales como ciertos insultos, bromas, chistes, epítetos, comentarios despectivos.
- **Conducta física**: tales como gestos desagradables y acciones intimidantes.
- **Acoso por escrito**: tales como ciertas notas, poemas, carteles, cartas, caricaturas, dibujos u otras representaciones visuales o físicas.
- **Acecho o intimidación de cualquier tipo.**
- **Toma de decisiones comerciales basadas en criterios distintos de las habilidades y calificaciones de una persona**: tales como la contratación y los ascensos.



Inclusión y diversidad

Promovemos la inclusión y valoramos la diversidad entre nuestros Colegas, clientes, proveedores y otros socios comerciales. Como empresa que presta servicio a muchos sectores y diferentes áreas geográficas, apreciamos y valoramos que esta diversidad es lo que nos convierte en una organización más sólida. Los diferentes orígenes, experiencias y perspectivas nos permiten abordar los problemas y servir mejor a nuestros clientes, lo que conduce al crecimiento y éxito futuros.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de fomentar un entorno de inclusión que permita que los demás se sientan valorados e incluidos.

Fomento de un lugar de trabajo saludable y seguro

La salud y la seguridad son las principales prioridades y son responsabilidad de todos los compañeros de Boyd. Nos esforzamos por mantener un lugar de trabajo protegido y por diseñar y fabricar productos seguros. Cada Colega debe trabajar de una forma segura en la que no se ponga en peligro ni él mismo ni otros al seguir las normas y prácticas de seguridad y salud e informar inmediatamente cualquier accidente, lesión, equipo, práctica o condición inseguros.

Además, somos un lugar de trabajo libre de drogas, alcohol, armas y violencia. No toleraremos amenazas de violencia ni actos violentos y utilizaremos los medios legales apropiados y cooperaremos plenamente con las agencias encargadas del cumplimiento de la ley para garantizar que el comportamiento violento y las amenazas se aborden de forma oportuna y se actúe adecuadamente.

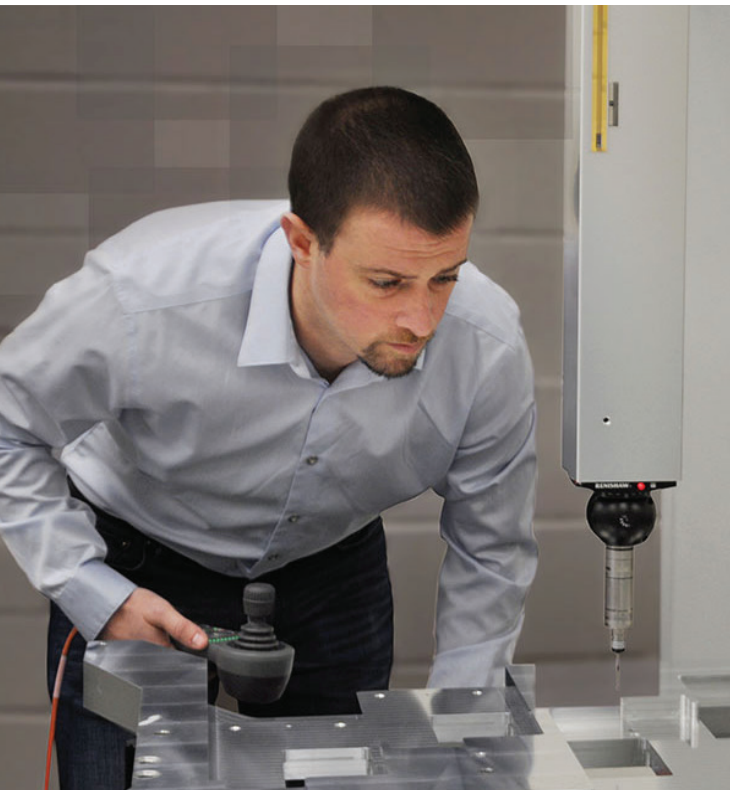
Pedimos a cada Colega que permanezca atento e informe inmediatamente cualquier problema de salud, seguridad, violencia o amenaza de violencia.

Respeto por Boyd

Confiamos en que todos los Colegas de Boyd actúen en el mejor interés de Boyd y protejan nuestra posición como una empresa de tecnología de primer nivel. Solicitamos a todos los Colegas que se tomen esta responsabilidad muy en serio y que no actúen de una manera que ponga en peligro la posición o reputación de Boyd en el mercado.

Protección de la información de propiedad exclusiva y la propiedad intelectual

Proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de Boyd, así como la información privada que nos confían los clientes, proveedores y otros socios comerciales, es vital para nuestro éxito y ventaja competitiva.



La información confidencial y de propiedad exclusiva incluye, entre otros, los datos comerciales internos, los planes, el rendimiento financiero, los esfuerzos de investigación y desarrollo, la inteligencia competitiva, los diseños de productos, los procesos de fabricación, el desarrollo de nuevos productos, los datos de precios, la información de contacto o las listas de clientes y proveedores y otra información o materiales que no revelan públicamente. No divulgaremos la información confidencial y de propiedad exclusiva de Boyd sin un motivo comercial válido y sin la autorización y las medidas de protección adecuadas.

Del mismo modo, debemos proteger y respetar la información confidencial y la propiedad intelectual de terceros. Si se le proporciona información delicada y confidencial de la competencia, comuníquese inmediatamente con el Departamento Legal y de Cumplimiento de Boyd.

Prevención de conflictos de intereses

Esperamos que todos los Colegas se comporten de acuerdo con los más altos estándares de integridad, honestidad y trato justo para evitar cualquier conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de Boyd. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando nuestras relaciones personales e intereses financieros se superponen con nuestras responsabilidades laborales. Debe abordar estos posibles conflictos con cuidado para asegurarse de que no influyan indebidamente en su toma de decisiones o dañen la reputación de Boyd.

Determinar si se ha producido un conflicto de intereses no siempre es fácil. Si tiene un posible conflicto o preguntas, comuníquese con su gerente, Recursos Humanos o el Departamento Legal y de Cumplimiento de Boyd para obtener más asesoramiento.

A continuación se muestran algunos ejemplos de posibles conflictos de intereses:

- Si a un familiar suyo lo contrata un cliente o proveedor en una posición que puede interactuar con Boyd en cualquier actividad relacionada con el negocio.
- Supervisa directamente a un familiar.
- Posee o tiene un interés sustancial en un competidor, cliente, proveedor o contratista.
- Tiene un interés personal o financiero en una transacción de Boyd que se encuentre dentro del alcance de sus obligaciones laborales.
- Forma parte de un acuerdo de empleo autónomo con un competidor de Boyd.
- Otorga negocios a una empresa propiedad o controlada por un Colega de Boyd, un familiar o una persona estrechamente relacionada con dicho Colega.
- Debe llevar a cabo actividades externas que desvíen o interfieran con sus obligaciones laborales.

Viajes y gastos

Le solicitamos que sea responsable cuando viaje o realice negocios en nombre de Boyd. Todos los gastos y comportamientos deben estar alineados con la política de Viajes y gastos globales de Boyd.

Uso de los recursos de la empresa y la seguridad de la red

Boyd le proporciona diversos recursos, como tiempo, materiales y equipos, para ayudarle a realizar su trabajo de forma eficaz.

No se permite el uso inadecuado de los recursos de la empresa. Los recursos de la empresa deben utilizarse con fines comerciales, pero pueden utilizarse por motivos personales limitados siempre que no interfieran con sus responsabilidades laborales, no se utilicen para acceder o administrar contenido inapropiado o afecten negativamente a Boyd de ninguna manera.

Si tiene algún motivo para creer que se ha violado la seguridad de nuestra red o pierde cualquier propiedad que pueda tener información de Boyd almacenada en dicha propiedad, como su computadora portátil, infórmelo al Equipo de Tecnología de la Información de inmediato.

Mantenimiento de registros precisos

Preparar y mantener registros financieros y comerciales precisos es esencial para que podamos tomar decisiones empresariales sólidas, medir nuestro éxito y proporcionar datos a los clientes y otros socios comerciales.

Todos los registros, fondos y activos de la empresa deben divulgarse o contabilizarse adecuadamente en los libros y registros regulares de Boyd y deben ser veraces, precisos, completos, ingresados de forma inmediata y de conformidad con la ley.

También debe cumplir con los siguientes requisitos relacionados con los registros comerciales:

- No puede influir, manipular, falsificar o interferir de forma inadecuada con ninguna auditoría.
- No debe hacer ni dejar que otra persona realice entradas falsas ni omita ninguna información significativa.
- No debe crear ni proporcionar ningún contenido, prueba o datos de certificación falsos o engañosos para productos o materiales.
- Está estrictamente prohibido utilizar los fondos, activos adicionales o prestar servicios para cualquier propósito ilegal o no relacionado con el negocio.
- No debe crear ni participar en la creación de ninguna documentación falsa o engañosa que respalde el desembolso o la recepción de fondos.
- No puede establecer cuentas, fondos o activos no revelados o no registrados.
- Debe mantener documentos de apoyo completos y precisos, incluida la consolidación de entradas, los informes de gastos, los recuentos de producción e inventario, las tarjetas para fichar, los informes de calidad, los registros de ventas, las declaraciones de asistencia y los documentos de proveedores.
- Debe retener y eliminar la información (p. ej., correos electrónicos, archivos electrónicos, documentos en papel, estudios de mercado, finanzas, etc.) de acuerdo con cualquier política de conservación de documentos aplicable.

Si un Colega se entera de entradas falsas o engañosas o se le solicita que realice dichas entradas en los libros o registros de Boyd, comuníquese inmediatamente con el Director Financiero o el Departamento Legal y de Cumplimiento.

Respeto por otras empresas

Boyd depende de su reputación de calidad, servicio e integridad. La forma en que interactuamos con otras empresas y competidores forma nuestra reputación, genera confianza a largo plazo y, en última instancia, determina nuestro éxito.

Esperamos que trate de forma justa con los competidores de Boyd y sus empleados y otras empresas con las que hacemos negocios. Nunca debemos aprovecharnos injustamente de los demás mediante la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información confidencial, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica comercial injusta.

Compromiso con la competencia justa

Nos dedicamos a la competencia ética, justa y enérgica.
A continuación se indican algunas pautas para garantizar que competimos de forma legal y justa en el mercado:

- Tomaremos decisiones independientes sobre precios y comercialización y no coordinaremos ilegalmente nuestras actividades, ofertas o precios con nuestros competidores, clientes, proveedores u otros terceros.
- No acordaremos con la competencia manipular licitaciones, asignar clientes o mercados o boicotear a un proveedor o cliente.
- No haremos comentarios despreciativos sobre nuestra competencia para obtener una ventaja competitiva o celebrar un acuerdo comercial o perseguir una estrategia con el único propósito de dañar a un competidor.
- No compartiremos de forma competitiva información confidencial (p. ej., precios, costos, distribución de mercado, etc.) con la competencia.
- Solo utilizaremos fuentes legítimas para recopilar información sobre nuestros competidores y no utilizaremos prácticas ilegales y poco éticas para obtener información competitiva.
- Los Colegas no deben llevar al lugar de trabajo ni utilizar de ninguna manera información delicada y confidencial de empleadores anteriores.

Pagos indebidos: Regalos y formas de entretenimiento

Las medidas adoptadas por Boyd y sus Colegas en nombre de la empresa están estrictamente reguladas por las leyes antisoborno en todos los países en los que se encuentra Boyd. Boyd se compromete a competir únicamente por el mérito de nuestros productos y servicios. Bajo ninguna circunstancia ofreceremos o aceptaremos sobornos o pagos indebidos.

Funcionarios gubernamentales[2]

Ofrecer regalos, formas de entretenimiento u otras cortesías comerciales puede crear fácilmente la apariencia de un conflicto de intereses y percibirse como soborno. Dichas acciones son especialmente problemáticas al interactuar con un funcionario gubernamental. Está prohibido otorgar o prometer dar pagos en efectivo, préstamos, ofertas de dinero, contribuciones políticas o benéficas, trabajos con o sin goce de sueldo o pasantías para familiares, servicios, regalos o cualquier otro objeto de valor a un funcionario gubernamental o para dicho funcionario con el fin de influir en cualquier decisión, tanto si se entregan para obtener una ventaja comercial o no. También están prohibidos los pagos realizados indirectamente o a través de un intermediario externo.

Si no está seguro de cómo manejar las situaciones anteriores, solicite asesoramiento a su gerente, Recursos Humanos o el Departamento Legal y de Cumplimiento.

2 *Entre los "Funcionarios gubernamentales" se incluyen (i) cualquier funcionario o empleado, una empresa controlada o de propiedad del gobierno o las organizaciones internacionales públicas (como las Naciones Unidas y el Banco Mundial); (ii) cualquier partido político, funcionario de un partido político y cualquier candidato a un cargo político u otra persona implicada en un deber público en una agencia gubernamental, incluido cualquier funcionario o empleado electos o designados de un gobierno, en cualquier nivel; o (iii) cualquier persona que actúe en calidad oficial para un gobierno, una agencia gubernamental o una empresa estatal.*

Funcionarios no gubernamentales

Queda estrictamente prohibida la recepción de sobornos, descuentos personales o pagos de dinero, bienes o servicios con el fin de obtener, conceder o realizar negocios o cualquier otra consideración especial. Debe tener cuidado cuando entregue o reciba regalos y pague comidas, formas de entretenimiento u otras cortesías comerciales para terceros en nombre de Boyd. Queremos evitar la posibilidad de que estos regalos se perciban como sobornos, por lo que siempre es mejor proporcionar dichas cortesías comerciales con poca frecuencia y, cuando lo haga, mantener su valor moderado.

Somos conscientes de que puede haber situaciones en las que se le ofrezca o necesite realizar una oferta de formas de entretenimiento, hospitalidad o regalos comerciales habituales.

En las circunstancias apropiadas, Boyd puede pagar gastos de viaje razonables para clientes reales o potenciales u otros socios comerciales, cuando los gastos estén directamente relacionados con la promoción, la demostración o la explicación de los productos y servicios de Boyd o el cumplimiento de un contrato de Boyd con dicho socio comercial. En estos casos, se requiere la aprobación previa por escrito del Departamento Legal y de Cumplimiento de Boyd.

Debe plantearse las siguientes preguntas antes de entregar o recibir formas de entretenimiento u hospitalidad comerciales:

- ¿Está permitido hacerlo en esta situación?
- ¿Respalda legítimamente nuestro negocio?
- ¿Es de valor moderado, razonable, proporcional y habitual?
- ¿Podría considerarse como un intento de influir en una decisión o acción comerciales de forma inadecuada?
- ¿Esto le avergonzaría a usted o a Boyd si apareciera en la portada de un periódico?

Uso de agentes, distribuidores, consultores y otros terceros

Boyd ocasionalmente contrata a terceros para que actúen en su nombre, incluidos agentes, distribuidores, consultores, contratistas u otros terceros (denominados en este Código como "Agentes"). Todos los Agentes son responsables de los estándares y las políticas de Boyd, incluido este Código.

Debe llevar a cabo la diligencia debida suficiente antes de celebrar cualquier acuerdo con un Agente. En esto se incluye confirmar si el Agente está calificado para realizar el trabajo, si el Agente tiene vínculos personales o profesionales con un funcionario gubernamental y realizar verificaciones de referencias de clientes anteriores.

Todo acuerdo con un Agente debe realizarse por escrito y contar con la aprobación previa del Director Comercial y el Departamento Legal y de Cumplimiento.

BOYD
CORPORATION

Respeto por la ley

Boyd se compromete a cumplir plenamente con todas las leyes, las normas y los reglamentos en las ubicaciones donde hacemos negocios. Debe solicitar asesoramiento y comprender las leyes, normas y costumbres locales que puedan aplicarse al trabajo que esté realizando para Boyd.

Si una ley entra en conflicto con este Código o cualquier política de Boyd, o si no está seguro de si una acción está permitida por la ley o la política de Boyd, debe buscar asesoramiento de expertos en dicha área, como Recursos Humanos o el Departamento Legal y de Cumplimiento.

Privacidad e información personal

Nuestros empleados, directores, socios comerciales y otras personas nos confían información personal.

Debemos proteger estos datos privados, mantenerlos confidenciales y protegerlos de acuerdo con todas las leyes y los reglamentos aplicables, las políticas de Boyd y los acuerdos aplicables. Nunca debe utilizar información personal para ningún fin para el que no se haya destinado y, cuando esté permitido, solo debe compartirse cuando sea necesario. Si cree que se ha recopilado, utilizado o divulgado de manera inadecuada información personal, comuníquese inmediatamente con su Delegado (Europa) o Funcionario locales de Privacidad de Datos, Recursos Humanos o el Departamento Legal y de Cumplimiento.

Comercio global

Todos los gobiernos restringen la importación y exportación de nuestros bienes y servicios en cierta medida. Cumpliremos plenamente con todas las leyes comerciales, embargos y sanciones económicas. No entregaremos, a menos que la ley o los reglamentos autoricen lo contrario, ningún producto que contenga una pieza o un material que provengan de una parte (incluidas, entre otras, aquellas designadas por el Departamento del Tesoro, el Departamento de Comercio o la Oficina de Control de Activos Extranjeros especialmente como entes nacionales) o de un país sancionados de los Estados Unidos.

Tenga especial cuidado al transferir software, datos técnicos o cualquier tecnología a través de las fronteras, ya que puede haber estrictos reglamentos comerciales que rigen el intercambio de esta información y tecnología. En esto se incluye, entre otras cosas, seguir todos los Reglamentos Internacionales de Tráfico de Armas (International Traffic in Arms Regulations, ITAR) en nuestras instalaciones que respaldan los contratos aeroespaciales y de defensa de los Estados Unidos.

Si tiene alguna pregunta relacionada con el comercio global, comuníquese con su gerente o con el Departamento Legal y de Cumplimiento.

Este Código no pretende interferir con su libertad para participar en diálogos o actividades legalmente protegidas relacionadas con sus términos de empleo, incluidos, según corresponda, los derechos de los Colegas estadounidenses en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Respeto por las responsabilidades sociales

Boyd está comprometido con la responsabilidad social corporativa y con hacer lo correcto en los negocios y las comunidades en las que vivimos. Valoramos la integridad, la seguridad, la diversidad y la sostenibilidad. Nos esforzamos por ser transparentes, responsables y receptivos con nuestros Colegas y las partes interesadas.

Derechos humanos y prácticas laborales justas

Boyd respeta la dignidad y los derechos humanos y cree en las prácticas laborales justas en todos los lugares donde hacemos negocios. También esperamos que nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales conserven estos mismos valores.

No toleramos la trata de personas, la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzado ni el trabajo infantil de ninguna forma. Nos comprometemos a cumplir plenamente con todas las leyes, las normas y los reglamentos aplicables en materia de derechos humanos, trabajo y empleo, incluidos, entre otros, aquellos relacionados con la libertad de asociación, la negociación colectiva, la inmigración, el horario laboral, los salarios y las horas de trabajo. Boyd se compromete a implementar y hacer cumplir sistemas y controles eficaces dentro de nuestro negocio y en toda nuestra cadena de suministro para mitigar el riesgo de tales prácticas.

Boyd se toma en serio las violaciones de los derechos humanos y las prácticas laborales justas y actuará rápidamente para abordar cualquier problema. Esto puede incluir informar a las fuerzas del cumplimiento de la ley y tomar medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido y la rescisión de los contratos comerciales.

Medioambiente y sostenibilidad

Boyd cumple con todas las leyes y los reglamentos aplicables que rigen el contenido de los productos y el uso, la emisión, el almacenamiento, el transporte y la eliminación de materiales potencialmente peligrosos. Nos esforzamos por llevar a cabo las operaciones de una forma que minimice el impacto en el medioambiente y se utilicen los recursos de manera eficiente, se reduzcan los residuos y se reutilicen o reciclen siempre que sea posible. Promovemos la conservación e inculcamos la responsabilidad medioambiental como un hábito en el trabajo y el hogar.

Si tiene motivos para creer que Boyd no está manipulando de manera correcta los materiales potencialmente peligrosos o que el equipo de control ambiental no se supervisa ni mantiene de forma apropiada, comuníquese con su gerente o el Departamento Legal y de Cumplimiento de inmediato.

Contribuciones benéficas y políticas

Boyd realiza contribuciones a organizaciones benéficas que están alineadas con nuestra misión corporativa y apoya a las comunidades en las que hacemos negocios. Boyd sigue un estricto proceso de aprobación antes de realizar cualquier contribución para garantizar que las organizaciones benéficas sean legítimas y que las contribuciones se realicen de conformidad con las leyes aplicables y las políticas de la empresa. Las donaciones ofrecidas a cambio de cualquier tratamiento inadecuado o favorable están estrictamente prohibidas.

Ningún Colega puede realizar una contribución política o benéfica en nombre de Boyd.
El personal puede realizar contribuciones personales, pero Boyd prohíbe el reembolso de dichas contribuciones.

Preguntas e informes

Si tiene alguna pregunta sobre este Código o desea informar una situación que cree que puede constituir una infracción de dicho Código, comuníquese con cualquiera de las siguientes personas:

- Su Supervisor o Gerente
- Recursos Humanos
- Departamento Legal y de Cumplimiento
- presidente y director ejecutivo de la compañía
- Cualquier otro líder de Boyd

Además, puede informar anónimamente y en el idioma que elija cualquier conducta que infrinja este Código, las políticas de Boyd o la ley si se comunica con la Línea directa de ética independiente y gestionada por terceros de la siguiente manera:

- **Línea directa internacional y para los Estados Unidos:**
  +1 (844) 990-0400
- **Números telefónicos locales del país:**
  Visite www.lighthouse-services.com/boydcorp para encontrar el número telefónico gratuito local de su país correspondiente.
- **Presentación en línea:**
  Visite www.lighthouse-services.com/boydcorp.

Boyd fomenta una cultura transparente y abierta y no toleraremos las represalias contra ninguna persona por plantear inquietudes éticas, legales, de salud y seguridad genuinas o de otra manera de buena fe. Una represalia es cualquier acción negativa que disuada a una persona de realizar un informe o participar en una investigación. Si cree que puede haber sido víctima de represalias, informe ese comportamiento inmediatamente.

BOYD CORPORATION

Actualizado en junio de 2020