

CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL

NAVILLUS TILE, INC.





Tabla de contenido

Introducción	3
Política general sobre leyes y conducta empresarial	3
Normas de conducta.....	4
Igualdad de Oportunidades en el Empleo.....	4
Acoso	4
Acoso sexual	5
Promoción de la diversidad y la inclusión	6
Salud, seguridad y medio ambiente.....	6
Drogas y alcohol.....	6
Uso de los recursos de la empresa	7
Uso y divulgación de información confidencial / patentada.....	8
Conflictos de interés	8
Actividades al aire libre.....	9
Empleo externo.....	9
Membresías	9
Contribuciones y actividades políticas	9
Cumplimiento de leyes, reglas y regulaciones sobre salarios y beneficios.....	10
Trato con subcontratistas y proveedores	11
Programas M / W / DBE.....	11
Divulgaciones públicas precisas	11
Mantenimiento de registros corporativos.....	11
Controles, procedimientos y registros contables internos	12
Prohibición de pagos, obsequios o atenciones de funcionarios gubernamentales y / o sindicales.....	12
Entretenimiento y obsequios para clientes del sector privado y posibles clientes.....	13
Regalos.....	13
Pagos indebidos o ilegales	13
Competición justa	14
Causas de despido o acción disciplinaria	14
Los requisitos de información.....	15
Excepciones	16
Apéndice A-1	17
Reconocimiento y certificación del Código de Ética y Normas de Conducta	17
Apéndice A-2	18
Política de acoso sexual	18
APÉNDICE A-3	27
Divulgación de conflictos de intereses.....	27



Introducción

Este Código de Ética y Normas de Conducta Empresarial (el "Código") resume nuestras expectativas sobre cómo los directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus Tile, Inc., con el nombre de Navillus Contracting ("Navillus" y / o la "Compañía") realizará negocios. Este Código tiene como objetivo promover la conducta ética de todos los negocios de la Compañía y disuadir y prevenir irregularidades.

- La conducta ética y el cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones aplicables en la realización de nuestro negocio tienen un buen sentido comercial. Hacerlo genera buena voluntad y mantiene la confianza de los clientes, incluidos los organismos públicos, los reguladores y otras partes interesadas clave.
- Más allá del mero cumplimiento de la ley, se espera que todos los propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados, afiliados y agentes de la Compañía realicen negocios con honestidad e integridad en todos los aspectos del trato con los demás (incluidos los propietarios, directores, empleados, subcontratistas, afiliados). y agentes de la Compañía, así como el público, la comunidad empresarial, clientes, proveedores y autoridades gubernamentales y reguladoras.
- Si bien el Código no puede abordar cada una de las numerosas cuestiones éticas y legales que pueden surgir, está destinado a servir como fuente de principios rectores. Si tiene alguna pregunta o duda sobre si sus actividades pasadas o previstas violan este Código, debe informar al Asesor Jurídico General de Navillus sobre esas preguntas antes de continuar o seguir adelante con esas acciones. Cuando sea posible, la Compañía debe obtener copias de los códigos de conducta de sus clientes para asegurar la coherencia con las expectativas externas. El Código se supervisará según corresponda.
- Todos los funcionarios, directores y empleados de Navillus y sus afiliados y agentes deben seguir el Código en todo momento. Además, los funcionarios, directores y empleados de la Compañía deben proporcionar anualmente una declaración por escrito (consulte el Apéndice A-1) que indique que han leído y comprendido el Código, que están de acuerdo en cumplir con los principios establecidos en el Código. , y que entienden que las violaciones del Código pueden resultar en una acción disciplinaria inmediata, que puede incluir el despido.

Política General Sobre Leyes y Conducta Empresarial

Navillus espera y exige que todos los propietarios, directores, funcionarios, empleados y agentes cumplan tanto con la letra como con el espíritu de todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables a la empresa. Se espera que utilice su buen juicio y sentido común para cumplir con todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables.

Si se entera de la violación de cualquier ley, norma o reglamento por parte de la Compañía, ya sea por parte de sus funcionarios, empleados, directores o cualquier tercero que haga negocios en nombre de la Compañía, es su responsabilidad informar de inmediato el asunto. inmediatamente. La identidad de cualquier persona que informe de buena fe tal presunta violación se mantendrá confidencial en la mayor medida posible. Las represalias por realizar un informe de este tipo están estrictamente prohibidas.



Además, la Compañía espera y requiere que sus propietarios, directores, empleados, agentes, subcontratistas y proveedores se adhieran estrictamente a esta política general y a todas las políticas específicas establecidas en el Código, durante el desempeño de sus funciones en nombre de empresa. Aquellos que no lo hagan estarán sujetos a despido u otra acción disciplinaria.

Estandares de Conducta

Se espera que todos los propietarios, directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus actúen de acuerdo con el Código en todos sus tratos comerciales internos y externos y que eviten irregularidades y circunstancias que entren en conflicto con las políticas de la Compañía. Los empleados deben esforzarse en todo momento para evitar incluso la apariencia de incorrección en el desempeño de sus funciones.

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

La política de Navillus es garantizar la igualdad de oportunidades de empleo en el reclutamiento, la contratación, la compensación, los beneficios, la promoción, la licencia, la terminación y todos los demás términos y condiciones de empleo para todos los empleados sin discriminación ni acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, género, edad, nacionalidad, credo, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil o de pareja / unión, estado familiar, información genética, predisposición o estado de portador, estado militar o de veterano, nacional estado de víctima de violencia, registro de arresto o condena en la medida requerida por la ley aplicable, estado de enajenación o ciudadanía, estado de desempleo, estado de víctima de violencia sexual o acoso, estado de cuidador, historial crediticio o cualquier otra característica protegida por la ley.

Todos los solicitantes y empleados tienen derecho a no sufrir discriminación debido al estado de protección legal de dicha persona o debido a la relación o asociación de dicho solicitante o empleado con una persona de un grupo protegido legalmente, y Navillus prohíbe estrictamente dicha discriminación. Navillus espera que todos los empleados compartan su compromiso con la igualdad de oportunidades laborales y no tolerarán ningún acto de discriminación ilegal en el lugar de trabajo.

Acoso

Navillus considera que el acoso en todas sus formas es un delito grave y se esfuerza por mantener su lugar de trabajo libre de toda forma de acoso.

Los siguientes son ejemplos de conducta que podría considerarse acoso; sin embargo, no está diseñado ni tiene la intención de limitar la autoridad de la Compañía para disciplinar o tomar medidas correctivas por una conducta en el lugar de trabajo que se considere inaceptable, independientemente de si dicha conducta se considera discriminatoria o de acoso:

- difamaciones étnicas;
- bromas racistas u sexualmente ofensivas;
- correo electrónico pornográfico;



- toques no deseados;
- exhibición de imágenes ofensivas;
- epítetos, difamaciones o estereotipos negativos;
- actos amenazantes, intimidatorios u hostiles;
- denigrar las bromas y la exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo (incluso mediante la publicación en paredes, correo electrónico, mensajes de texto, mensajería instantánea, redes sociales u otra comunicación electrónica); o
- cualquier otra conducta verbal o física que tenga el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sobre la base de cualquier otra característica protegida también está estrictamente prohibido. Según esta política, el acoso es una conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su raza, color, religión, edad, nacionalidad, credo, discapacidad, embarazo, estado civil o de pareja / unión, estado familiar, información genética, predisposición o estado de portador, estado militar o de veterano, estado de víctima de violencia doméstica, registro de arresto o condena en la medida requerida por la ley aplicable, estado de enajenación o ciudadanía, estado de desempleo, estado de víctima de violencia sexual o acoso, estado de cuidador, historial crediticio, o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares, amigos o asociados, y que: (i) tenga el propósito o efecto de crear una intimidación, ambiente de trabajo hostil u ofensivo; (ii) tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona; o (iii) de otra manera afecta negativamente las oportunidades de empleo de una persona.

Navillus reconoce que los empleados provienen de una amplia variedad de orígenes y con una amplia gama de valores personales y preferencias de comportamiento. Por lo tanto, Navillus prohíbe el acoso de cualquier tipo, independientemente del nivel de antigüedad de un empleado, la duración del empleo en Navillus o el valor en otros aspectos de Navillus, independientemente de si la persona que participa en la conducta tiene la intención de dañar este comportamiento, e independientemente de si el comportamiento es o se consideró aceptable en otros lugares de trabajo, culturas o entornos en los que la persona que participa en el comportamiento ha vivido o trabajado.

Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola el Código de la Compañía y es ilegal según los estatutos federales y estatales. El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- i. La sumisión a tal conducta se hace, ya sea explícita o implícitamente, un término o condición del empleo o estado académico de un individuo;
- ii. La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones laborales o académicas que afectan a dicho individuo;



- iii. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el trabajo o desempeño académico de un individuo o crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo en el cual trabajar o aprender.

Se adjunta una copia de la Política de acoso sexual completa de Navillus como Apéndice A-2.

Promoción de la Diversidad y la Inclusión

Navillus valora y promueve la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo. La diversidad se refiere no solo a la raza y el género, sino también a una variedad de diferencias humanas, incluida la cultura, los antecedentes socioeconómicos, la experiencia, los antecedentes y la perspectiva que existen en la fuerza laboral y la comunidad en general.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Navillus considera que su recurso más importante es su fuerza laboral, en particular, nuestros trabajadores calificados en cada uno de nuestros sitios de construcción. Por esta razón, Navillus ha desarrollado un programa de seguridad integral para proteger a sus trabajadores de los peligros en el trabajo y para asegurar su bienestar en todo momento, cuáles de todos los propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus se esperan. adherirse en todo momento. Se puede obtener una copia del Programa de seguridad de Navillus de cualquier miembro del equipo de campo de Navillus.

Navillus cree que es de vital importancia proteger la salud y la seguridad de sus propietarios, directores, empleados y agentes y todos los demás directamente afectados por las actividades comerciales de la Compañía, así como el público en general. La Compañía también cree que es crucial realizar sus operaciones comerciales de una manera que proteja el medio ambiente. Navillus cumple con todas las leyes aplicables y los estándares de práctica relevantes de la industria relacionados con la protección del medio ambiente y la protección de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. También es importante mantenerse al tanto de los cambios en las regulaciones de OSHA, las regulaciones locales y las órdenes ejecutivas. La información sobre cambios en la ley o su interpretación se distribuirá a medida que esté disponible. Publicaciones de OSHA, carteles de seguridad,

Para asegurar que se cumplan estos objetivos, cada propietario, director, empleado y agente de la Compañía tiene la obligación de llevar a cabo sus deberes y responsabilidades de manera compatible con garantizar la salud, la seguridad y la protección del medio ambiente. La Compañía y sus propietarios, directores, empleados y agentes están comprometidos a trabajar entre sí y con los contratistas, proveedores, clientes y las comunidades en las que operan para lograr estos objetivos y llevar a cabo estas políticas.

Drogas y Alcohol

Los empleados tienen prohibido presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o las drogas, que no sean medicamentos recetados. Si el empleado está tomando medicamentos recetados, se le puede solicitar que presente a Navillus una declaración del médico que prescribe que el medicamento recetado no afectará el desempeño laboral del empleado.

Navillus puede pedirle a un empleado que se someta a una prueba de drogas y / o alcohol en cualquier momento que, con base en una causa razonable, sienta que el empleado puede estar bajo la influencia de drogas o alcohol, incluidas, entre otras, las siguientes circunstancias: evidencia de drogas o alcohol en o cerca de la persona del



empleado o en las proximidades del empleado o una conducta inusual por parte del empleado que sugiera deterioro o influencia de drogas o alcohol.

En interés de la seguridad y la salud de sus empleados, Navillus se reserva el derecho de inspeccionar y registrar, al azar y sin previo aviso, todos los paquetes, cajas, ropa o cualquier pertenencia personal que se lleve dentro o fuera de la propiedad de la empresa.

Navillus prohíbe estrictamente el uso, posesión y / o venta de drogas ilegales, parafernalia de drogas o uso no autorizado de alcohol por parte de todos los empleados, incluidos los empleados que conducen vehículos de la empresa y los empleados en cualquier sitio de construcción donde la empresa esté realizando su trabajo. Navillus cooperará plenamente con las autoridades públicas en el enjuiciamiento de cualquier persona que viole dicha prohibición. La información relacionada con los resultados de las pruebas de drogas y / o alcohol y la información relacionada con las violaciones de esta política se tratará como información confidencial. Dicha información se divulgará solo a los representantes de la gerencia que tengan la necesidad de conocerla. Esta información también se proporcionará a las agencias federales y / o estatales cuando así lo exija la ley o el reglamento.

Uso de los Recursos de la Empresa

Los recursos de Navillus, que incluyen tiempo, material, equipo e información, se proporcionan para uso comercial de la empresa. No obstante, el uso personal ocasional está permitido siempre que no afecte el desempeño laboral ni cause una interrupción en el lugar de trabajo. Se confía en que los empleados y quienes representan a Navillus se comporten de manera responsable y utilicen el buen juicio para conservar los recursos de la empresa. Los gerentes son responsables de los recursos asignados a sus departamentos y están facultados para resolver problemas relacionados con su uso adecuado.

- Por lo general, los equipos de la empresa, como computadoras, fotocopadoras y máquinas de fax, no se utilizarán en la realización de un negocio externo o en apoyo de ninguna actividad religiosa, política o de otro tipo fuera de la vida diaria.
- Se prohíbe en todo momento la solicitud de empleados de la Compañía por personas que no sean empleados.
- Se prohíbe la solicitud por parte de un empleado de otro empleado, mientras que la persona que realiza la solicitud o la persona a la que se solicita se encuentre en horario de trabajo o propiedad de la Compañía.
- Está prohibida la distribución de materiales por parte de los empleados en las áreas de trabajo o en el horario laboral.
- Con el fin de proteger los intereses de Navillus y de todos los empleados de Navillus, Navillus se reserva el derecho de monitorear o revisar todos los datos e información contenidos en la computadora o dispositivo electrónico de un empleado, el uso de Internet. No toleraremos el uso de los recursos de la empresa para crear, acceder, almacenar, imprimir, solicitar o enviar cualquier material que sea acosador, amenazante, abusivo, sexualmente explícito u ofensivo o inapropiado.



Uso y Divulgación de Información Confidencial / Patentada

En el curso de su trabajo, los propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus pueden obtener información confidencial y de propiedad exclusiva sobre cuestiones tales como cómo Navillus realiza negocios y cómo Navillus comercializa sus servicios. Esas personas pueden obtener información confidencial y patentada sobre los clientes, subcontratistas y proveedores de Navillus. La protección del secreto de esta información es extremadamente importante para mantener la confianza continua de aquellos con quienes hacemos negocios. La divulgación no autorizada de información confidencial o patentada podría causar daños económicos a Navillus y dañar la reputación de integridad de Navillus.

Ningún propietario, director, director, funcionario, empleado o agente de Navillus que tenga conocimiento de información confidencial o patentada de Navillus deberá divulgar esa información a nadie que no sea propietario, principal, director, funcionario, empleado o agente de Navillus sin autorización por escrito. para hacerlo de un propietario u oficial. Esta prohibición se aplica a los propietarios, directores, directores, empleados y agentes de la Compañía tanto durante como después del tiempo de su empleo o asociación con la Compañía.

Conflictos de Interés

Navillus se compromete a evitar conflictos de intereses y a mantener las interacciones con sus clientes de manera totalmente transparente. En consecuencia, Navillus informará a sus clientes de cualquier aparente conflicto de intereses, incluso si un empleado o agente del cliente tiene algún interés o algún tipo de vínculo económico con Navillus.

Cualquier empleado de Navillus debe evitar situaciones en las que su interés personal pueda entrar en conflicto con los intereses de la Compañía o hacer que sus responsabilidades para con la Compañía se vean comprometidas. Cuando exista, o parezca existir, un posible conflicto de intereses, debe ser debidamente divulgado por escrito dentro de los 10 días y el oficial de cumplimiento de la Compañía tomará una determinación apropiada, por escrito, en un tiempo razonable a partir de entonces. Una vez que el oficial de cumplimiento determina que existe un conflicto de intereses o un posible conflicto de intereses, el interés o la conexión del empleado debe terminarse.

Aunque no es posible describir todas las situaciones que pueden conducir a un conflicto de intereses, los empleados deben, como mínimo, observar cada una de las siguientes reglas básicas:

- i. Todos los empleados de Navillus deben evitar tener intereses financieros externos que puedan influir en su juicio, acciones o decisiones corporativas en el desempeño de sus funciones en la Compañía;
- ii. Ningún empleado, su cónyuge, dependientes o miembro de su hogar puede tener, directa o indirectamente, un interés personal o financiero en cualquier transacción que pueda tener un efecto adverso en Navillus;
- iii. Todos los empleados que estén en posición de influir en las decisiones comerciales de los vendedores, proveedores o subconsultores y los esfuerzos de desarrollo comercial en nombre de Navillus deben informar a RR.HH., por escrito, si un empleado, su cónyuge, dependientes o miembros del hogar tiene , directa o indirectamente, un interés financiero en cualquier empresa comercial con la que Navillus tenga tratos comerciales, o con cualquier negocio que sea propiedad o esté controlado por cualquier compañía



o director de cualquier compañía con la que Navillus haga negocios. (Un interés financiero en este sentido no incluye la propiedad de menos del 5% de las acciones de una corporación que cotiza en bolsa);

- iv. Todos los empleados que estén en condiciones de influir en las decisiones comerciales de los vendedores, proveedores o subconsultores y los esfuerzos de desarrollo comercial en nombre de Navillus deben informar a RR.HH., por escrito, si su cónyuge, dependientes o miembros del hogar están empleados. estar en condiciones de influir en las decisiones comerciales de cualquier empresa comercial con la que Navillus tenga tratos comerciales;
- v. A menos que estén debidamente autorizados, los empleados no darán ni divulgarán fuera de Navillus ningún dato o información de naturaleza confidencial sobre Navillus, sus operaciones o sus clientes;
- vi. Ningún empleado inducirá ni intentará inducir a ningún empleado del gobierno o de una empresa privada a participar en una conducta que constituya un conflicto de intereses.

Actividades al Aire Libre

Los empleados de la Compañía deben comportarse en todo momento de una manera que represente a la Compañía de una manera positiva y ética y que no afecte negativamente su desempeño laboral.

Empleo externo

Todo empleo externo debe divulgarse en el Formulario de divulgación de conflictos de intereses incluido como Apéndice A-3 antes de participar en un empleo externo de tiempo completo o parcial. Cualquier empleo externo será evaluado por el oficial de cumplimiento para determinar si existe un conflicto de intereses y dicha determinación se le proporcionará al empleado por escrito.

Los empleados no pueden tener un empleo externo con ningún competidor de la Compañía en ningún momento durante el período de su empleo con la Compañía o ser empleados por, incluyendo actuando como asesor o consultor, cualquier empresa que tenga o busque una relación comercial con la Compañía. Los empleados de la Compañía cesarán cualquier empleo externo al que la Compañía se oponga.

Membresías

Navillus se esfuerza por ser un buen vecino cívico. La Compañía apoya la participación de los empleados en actividades comunitarias y organizaciones profesionales. Si se persigue de manera responsable, estos intereses pueden ser beneficiosos para el empleado, la Compañía y la comunidad. Sin embargo, antes de involucrarse en estas actividades, el empleado debe evaluar cuidadosamente si estas actividades pueden crear, o parecer que crean, un conflicto de intereses y, si lo hace, debe abstenerse.

Contribuciones y actividades políticas

- i. Los empleados de Navillus están obligados a cumplir con todas las leyes, incluidas las leyes de financiación de campañas, con respecto a la contribución a campañas políticas o partidos políticos.
- ii. Los empleados de Navillus pueden participar en actividades políticas, pero solo estrictamente dentro de sus capacidades individuales.



- iii. Los empleados de Navillus no pueden realizar contribuciones políticas en nombre o en nombre de la Compañía y tienen prohibido utilizar fondos, instalaciones o activos de la Compañía para actividades políticas.
- iv. Los empleados de Navillus no pueden solicitar la participación, ejercer presión ni incentivar a otros empleados de la Compañía para participar en actividades políticas o realizar contribuciones políticas.
- v. Ningún empleado está obligado a realizar contribuciones políticas a ningún candidato. Si un empleado elige hacer una contribución política, Navillus ni ninguna otra parte o entidad asociada con la Compañía le reembolsará. La decisión de un empleado de participar en una actividad política o contribuir a un candidato es únicamente del empleado y el empleado no estará sujeto a ninguna acción adversa ni recompensado de ninguna manera por la decisión.
- vi. Los empleados de Navillus no utilizarán, ni directa ni indirectamente, su participación en actividades políticas o sus contribuciones políticas como medio para obtener para la Compañía ningún contrato gubernamental o para obtener cualquier beneficio en dicho contrato.
- vii. Las contribuciones políticas de la Compañía, en la medida en que lo permita la ley, solo se realizarán con la autorización del Presidente y Director Ejecutivo de Navillus de acuerdo con las políticas de la Compañía.
- viii. Navillus no organizará eventos de recaudación de fondos políticos.
- ix. Los empleados deben saber que ciertos gobiernos federales, estatales y locales tienen leyes estrictas de "pagar por jugar". Esas leyes restringen o prohíben a las empresas, así como a sus propietarios, funcionarios y, en algunos casos, a sus empleados, así como a los cónyuges y otros miembros de la familia de los directores de una empresa, realizar contribuciones políticas si se les ha otorgado o están tratando de obtener Contratos. La violación de estas leyes podría resultar en la descalificación de ofertas de la Compañía y la anulación de contratos, así como multas y otras acciones negativas. Antes de realizar contribuciones políticas, se recomienda encarecidamente a los empleados que determinen si sus contribuciones planificadas estarían sujetas o violarían las leyes de "pago por juego". Cualquier pregunta sobre si las contribuciones estarían sujetas o violarían las leyes de "pagar para jugar" debe plantearse al Asesor Jurídico de la Compañía. Si las contribuciones de un empleado están cubiertas por las leyes de "pago por juego", ese empleado debe aprobar todas esas contribuciones con el oficial de cumplimiento de la Compañía antes de que se realicen. Los empleados que violen las leyes de "pago por juego", o que no autoricen previamente las contribuciones cubiertas, se arriesgan a recibir medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Cumplimiento de Leyes, Reglas y Regulaciones Sobre Salarios y Beneficios

Navillus ha celebrado, y puede que en el futuro celebre, acuerdos con asociaciones comerciales, sindicatos y acuerdos laborales de proyectos con gobiernos locales, con respecto al pago de ciertas tarifas salariales por trabajos específicos en los que Navillus pueda participar. Además de estos acuerdos, Navillus puede estar sujeto a ciertas leyes salariales federales, estatales y locales, según la naturaleza del trabajo.



Navillus se compromete a clasificar adecuadamente el tipo de trabajo y el salario que aplica en cada caso. Navillus se compromete además a rastrear y monitorear con precisión el tiempo de cada empleado, informar este tiempo según lo requiera la ley o el acuerdo, y pagar a cada empleado de Navillus el salario adecuado y remitir los pagos de beneficios al comercio en particular según lo requiera el acuerdo. Para cada período de pago, los trabajadores deben recibir una declaración de salarios oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación precisa por el trabajo realizado.

Cualquier pregunta relacionada con la clasificación adecuada de trabajo o salario debe dirigirse al Oficial de Cumplimiento de Navillus.

Trato con Subcontratistas y Proveedores

Los materiales, suministros y servicios se comprarán de fuentes calificadas, competentes y responsables. Dichas compras se realizarán sobre una base competitiva y de acuerdo con prácticas comerciales sólidas. Se requiere objetividad, imparcialidad y equidad en la selección de cada subcontratista y proveedor. Navillus establecerá y mantendrá relaciones honestas y directas con sus subcontratistas y proveedores. A menos que no sea factible debido a los requisitos, el cronograma o el tamaño del compromiso, se requieren precios competitivos.

Programas M / W / DBE

Navillus se compromete a cumplir plenamente con todos los programas de oportunidades regulados por el gobierno de Empresas Comerciales Minoritarias ("MBE"), Empresas Comerciales de Mujeres ("WBE") y Empresas Comerciales Desventajadas ("DBE") pertenecientes a la construcción pública y proyectos privados según sea necesario. En todos los proyectos de construcción pública en los que existan metas M / W / DBE aplicables a la Compañía, todos sus subconsultores MBE, WBE y / o DBE deben estar debidamente certificados, tener su propio personal y cumplir con todos los demás requisitos. En los proyectos de construcción pública, los gerentes de proyectos de Navillus supervisarán y certificarán el cumplimiento de estas condiciones, cuando corresponda.

Divulgaciones Públicas Precisas

Navillus se asegurará de que todas las divulgaciones realizadas en los informes financieros sean completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles. Esta obligación se aplica a todos los empleados, incluidos todos los ejecutivos financieros, con cualquier responsabilidad por la preparación de dichos informes, incluida la redacción, revisión y firma o certificación de la información contenida en ellos. Ningún objetivo comercial de ningún tipo es una excusa para tergiversar hechos o falsificar registros. Los empleados deben informar al departamento legal de Navillus si se enteran de que la información en cualquier archivo o comunicación pública era falsa o engañosa en el momento en que se hizo o si la información posterior afectaría una presentación o comunicación pública similar en el futuro.

Mantenimiento de Registros Corporativos

Creamos, conservamos y desechamos los registros de nuestra empresa como parte de nuestro curso normal de negocios de conformidad con todas las políticas y pautas de Navillus, así como con todos los requisitos reglamentarios y legales. Todos los registros corporativos deben ser verdaderos, precisos y completos, y los datos de la compañía deben ingresarse con prontitud y precisión en nuestros libros de acuerdo con Navillus y otros principios contables aplicables. No debemos influir, manipular o engañar de manera inapropiada ninguna auditoría, ni interferir con ningún auditor contratado para realizar una auditoría independiente de los libros, registros, procesos o controles internos de Navillus.



Controles, Procedimientos y Registros Contables Internos

- i. Navillus cumple plenamente con los principios contables generalmente aceptados en EE. UU. No se pueden realizar entradas falsas o engañosas en los libros, registros o informes de la Compañía por ningún motivo. No se establecerán o mantendrán fondos o libros no registrados para ningún propósito. Todas las transacciones se registrarán correctamente en los libros y registros de Navillus y sus entidades asociadas. Los pagos no se realizarán con fines distintos a los descritos en los registros que respaldan el pago, o en beneficio de personas cuya identidad e intereses no se revelen a la Compañía.
- ii. Navillus mantiene un sistema de controles contables internos que asegura la confiabilidad y adecuación de sus libros y registros y el registro adecuado de todas las transacciones y disposición de activos. Las únicas transacciones que la Compañía puede realizar son aquellas que se realizan de acuerdo con la autorización específica de la administración y las políticas y procedimientos establecidos.
- iii. Todas las transacciones realizadas por o en nombre de Navillus deben registrarse en las cuentas de la empresa de acuerdo con los procedimientos normales. En este sentido, las transacciones financieras se manejarán con honestidad y se registrarán con precisión. Se prestará especial atención a verificar la legitimidad de las cuentas por pagar, las cuentas por cobrar y los gastos comerciales. En todos los proyectos de construcción, se prestará especial atención a verificar la legitimidad de las solicitudes de pago y las órdenes de cambio.
- iv. Navillus está comprometido con el más alto estándar de integridad en sus prácticas de facturación. La Compañía creará e implementará procedimientos para garantizar que el Gerente de Proyecto revise todas las solicitudes de pago y certifique que son precisas, de acuerdo con el acuerdo subyacente y / o las órdenes de cambio, y que reflejan adecuadamente la cantidad de tiempo y materiales realmente invertidos en el compromiso. o el porcentaje de finalización del compromiso.
- v. Todas las negociaciones sobre el terreno deben estar documentadas y firmadas por ambas partes en las negociaciones.
- vi. No se pueden utilizar fondos no divulgados o no registrados para ningún propósito. Navillus identificará claramente en sus libros y registros todos sus activos y tomará las medidas necesarias para preservarlos y evitar el ocultamiento de ingresos, traspasos fraudulentos y la creación de sumas ocultas de efectivo.

Prohibición de Pagos, Obsequios o Atenciones de Funcionarios Gubernamentales y/o Sindicales

- i. Las agencias gubernamentales tienen regulaciones estrictas con respecto a la aceptación por parte de sus empleados de dinero, entretenimiento, comidas, obsequios y otros beneficios de cualquier tipo, ya sea directa o indirectamente, de empresas y personas con las que las agencias realizan negocios. Estas regulaciones a menudo se especifican en los códigos de ética de las agencias que los empleados de Navillus pueden estar obligados a seguir. Por ejemplo, todos los empleados de la Compañía que trabajen en contratos que involucren proyectos de la Autoridad de Transporte Metropolitano (“MTA”) deben completar un formulario de Reconocimiento de MTA que han recibido, leído, entendido y cumplirán con el Código de Ética de Proveedores de MTA.



- ii. Navillus tiene acuerdos de negociación colectiva con varios sindicatos y, por lo tanto, está sujeto a ciertas reglas en lo que respecta a los dirigentes sindicales.
- iii. Se prohíbe a los empleados y otras personas que actúen en nombre de Navillus ofrecer o dar dinero, entretenimiento, comidas, obsequios o beneficios de cualquier tipo, ya sea directa o indirectamente, a cualquier empleado de una agencia gubernamental o sindicato con el que la Compañía hace negocios, tiene hizo negocios o busca hacer negocios.

Entretenimiento y Obsequios Para Clientes del Sector Privado y Posibles Clientes

- i. Navillus reconoce que sus propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados y agentes, en ocasiones, entretienen de manera adecuada a los clientes del sector privado, posibles clientes y otros invitados. Cualquier gasto de entretenimiento está limitado a \$ 250 por evento a menos que el Presidente o el Vicepresidente apruebe lo contrario.
- ii. Algunos clientes del sector privado tienen políticas que prohíben a sus empleados aceptar obsequios o entretenimiento de socios comerciales. Antes o al momento de contratar a un cliente, Navillus debe determinar cuáles son las políticas del cliente con respecto a comidas, entretenimiento y obsequios. Navillus debe cumplir con las políticas del cliente si son más estrictas que las de la Compañía.
- iii. Todas las personas que proporcionaron un obsequio o entretenimiento deben cumplir con todos los controles de contabilidad internos y las normas éticas aplicables, así como con todas las disposiciones de la ley. Todos estos gastos se registrarán con precisión en los libros y registros de la Compañía.

Regalos

Todos los propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus, así como su familia inmediata, no pueden solicitar ni aceptar obsequios, excepto aquellos de valor nominal (menos de \$ 100) o cualquier descuento especial, préstamo u otros beneficios de cualquier persona o empresa que realiza o busca hacer negocios con Navillus, sin la aprobación previa del presidente o vicepresidente de la empresa. Esta política también se aplica cuando los empleados actúan en calidad de supervisores del cliente con contratistas externos.

Pagos Indebidos o Ilegales

- i. Sin comisiones ni reembolsos. Todos los propietarios, directores, directores, funcionarios, empleados y agentes de Navillus tienen prohibido, directa o indirectamente, solicitar o aceptar reembolsos personales, comisiones ilícitas o cualquier forma de pago "por debajo de la mesa". Esto no solo incluye pagos en efectivo, sino cualquier otro servicio o cosa de valor que pueda tener la intención de influir en las acciones de cualquier empleado de la Compañía.
- ii. Navillus prohíbe el pago o la transferencia directa o indirecta de fondos, activos o servicios de la empresa con el fin de pagar o facilitar sobornos, comisiones ilícitas u otros pagos y prohíbe a sus propietarios, directores, empleados y agentes participar directa o indirectamente en dichos esquemas. Esta prohibición incluye, pero no se limita a, el soborno de funcionarios y empleados del gobierno, el soborno de funcionarios laborales, el soborno comercial y las comisiones ilegales. Esta prohibición también se aplica a los pagos ilegales realizados con los fondos o activos personales de un propietario, principal, empleado o agente de Navillus, pero no incluye contribuciones políticas legítimas y adecuadas.



- iii. Además del salario, los beneficios y la compensación ordinaria pagados por Navillus (y que no sean obsequios o entretenimiento que están permitidos por este Código), los propietarios, directores, empleados y agentes de la Compañía no pueden obtener ganancias monetarias o personales tangibles de otro tipo del empleo. por empresa. En este sentido, los propietarios, directores, empleados y agentes tienen prohibido solicitar o recibir para su beneficio personal, directa o indirectamente de cualquier tercero, cualquier cosa de valor significativo en relación con una transacción realizada por o en nombre de Navillus. Esta prohibición incluye la recepción de pagos en efectivo, así como la recepción de servicios, reembolsos o cosas de valor destinadas a influir o recompensar las acciones del propietario, principal,

Competición Justa

Navillus cree que la competencia leal es fundamental para el sistema de libre empresa y no tolerará ningún acto que restrinja ilegalmente el libre comercio y la competencia leal, o que equivalga a un abuso de poder económico.

- i. Todos los propietarios, directores, empleados y agentes de Navillus tienen prohibido celebrar cualquier tipo de acuerdo, entendimiento o arreglo con cualquier competidor que restrinja el comercio o la competencia leal con respecto a precios, términos o condiciones de venta o servicio, territorios o clientes. Los propietarios, directores, empleados y agentes de la Compañía tampoco pueden intercambiar o discutir con un competidor precios, términos o condiciones de venta o servicio, o cualquier otra información competitiva, en restricción del comercio o la competencia leal. Si bien puede haber situaciones en las que sea apropiado hablar en presencia de competidores sobre un proyecto en particular (por ejemplo, en reuniones previas a la licitación o previas a la propuesta convocadas por una autoridad de compras), incluso en esos entornos, los propietarios, directores,
- ii. Todas las compras y subcontratos celebrados por Navillus se realizarán sobre la base del precio, la calidad, el servicio y la capacidad para satisfacer las necesidades de la Compañía y / o del Cliente.
- iii. Si un propietario, director, empleado o agente de Navillus tiene alguna pregunta o duda sobre si sus actividades reales o anticipadas violan este estándar, él o ella debe informar a la gerencia ejecutiva antes de continuar o continuar con esas acciones.

Causas de Despido o Acción Disciplinaria

Cualquier acto de cualquier empleado que pueda considerarse contrario a las políticas de la Compañía, en particular a las incorporadas en este Código, puede ser motivo de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido sin previo aviso. Las violaciones que constituyen causa de terminación sin previo aviso incluyen, entre otras, las siguientes:

- i. Robo, ofrecimiento o aceptación de sobornos, mantenimiento de registros fraudulentos, malversación, falsificación u otra conducta delictiva, poco ética o deshonesto;
- ii. Presentarse a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas no ingeridas bajo la dirección de un médico con licencia, o uso o posesión no autorizados de alcohol o drogas en las instalaciones de la Compañía, mientras opera un vehículo de la Compañía o realiza negocios relacionados con la Compañía fuera del sitio;
- iii. Trabajar para un competidor o divulgar información confidencial a un competidor;



- iv. Insubordinación;
- v. Proporcionar a sabiendas información falsa o falsificada en cualquier documento de la Compañía (incluida una solicitud de empleo de la Compañía, registros comerciales, informes de inspección y cualquier documento presentado ante una oficina o empleado del gobierno);
- vi. Mala conducta dentro o fuera del trabajo que afecte materialmente y adversamente a la Compañía;
- vii. Peleas u otros actos de violencia en el trabajo;
- viii. Posesión de armas de fuego u otras armas en la Compañía, el cliente o la propiedad del lugar del evento de la Compañía;
- ix. Violación material o repetida de este Código u otras políticas o prácticas de la Compañía.

Los Requisitos de Información

Cada empleado, funcionario, director y agente de Navillus tiene la responsabilidad de hacer preguntas, buscar orientación, informar sobre presuntas infracciones y expresar inquietudes con respecto al cumplimiento de este Código. Cualquier empleado, funcionario, director o agente que sepa o crea que cualquier otro empleado o representante de la Compañía se ha involucrado o está participando en una conducta relacionada con la Compañía que viola la ley aplicable o este Código debe reportar dicha información.

Cada empleado o agente de la Compañía es responsable de reportar de inmediato cualquier información recibida con respecto a una violación real o presunta de la ley o regulación en relación con cualquiera de las operaciones de la Compañía, y de cualquier violación de las políticas y procedimientos de la Compañía con respecto a su integridad y / o falta de ética. conducta u otra impropiedad, incluidos, entre otros, los asuntos tratados en este Código, independientemente de si los cometió un funcionario, director, empleado, agente, subcontratista, consultor, proveedor o cualquier otra persona.

Las infracciones se pueden informar a través de la Línea directa de ética de la Compañía, 1-800-899-1684, o por correo electrónico a ethics@navillusinc.com. La identidad de una persona que informe una infracción o una posible infracción se mantendrá confidencial en la mayor medida posible.

Navillus prohíbe las represalias contra cualquier individuo que denuncie una violación o una posible violación de este Código, discriminación o acoso, se oponga a una conducta discriminatoria o de acoso, o participe en una investigación de tales informes. Represalias contra una persona por denunciar una violación o una posible violación de este Código, acoso o discriminación, oponerse a una conducta discriminatoria o de acoso, o participar en una investigación de un reclamo de una violación o una posible violación de este Código o de cualquier acto de discriminación. o el acoso es una violación grave de este Código y, al igual que cualquier violación de este Código, así como cualquier acto de discriminación o acoso en sí mismo, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

A los efectos de este Código, las represalias incluyen cualquier acción que pueda disuadir a una persona de presentarse para hacer o respaldar un reclamo de violación o una posible violación de este Código, así como cualquier reclamo de discriminación o acoso. Dicha represalia es ilegal según las leyes federales, estatales y, cuando



corresponda, locales. La acción adversa no tiene que estar relacionada con el trabajo o ocurrir en las instalaciones de Navillus para constituir una represalia ilegal.

Se requiere que cada funcionario, director, empleado y agente de la Compañía coopere y ayude con cualquier investigación relacionada con violaciones o posibles violaciones de la ley o regulación o de cualquier violación de las políticas y procedimientos de la Compañía con respecto a su integridad y / o conducta poco ética u otra irregularidad, incluida pero no se limita a los asuntos tratados en este Código.

Navillus prohíbe a cualquier persona presentar, a sabiendas o imprudentemente, una denuncia falsa de conducta institucionalmente sancionable contra Navillus. Cualquier acción de este tipo puede dar lugar a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido o la expulsión.

Excepciones

Si bien algunas políticas de la Compañía deben cumplirse estrictamente sin excepciones, en otros casos, pueden ser posibles excepciones. Por ejemplo, una situación de conflicto de intereses menor a veces puede resolverse simplemente revelando el posible conflicto a todas las partes interesadas. Cualquier empleado que crea que una excepción a cualquier política es apropiada debe presentar esa solicitud por escrito al Asesor Jurídico de Navillus. Si el Asesor Jurídico cree, después de revisar e investigar el problema, que la actividad solicitada debe permitirse, entonces el Asesor Jurídico deberá poner esa aprobación por escrito.



Apéndice A-1

Reconocimiento y Certificación del Código de Ética y Normas de Conducta

Recibí, leí y me capacitaron sobre el Código de Ética y las Normas de Conducta de la Compañía. Certifico que debo cumplir con todas las disposiciones del Código de Conducta, así como con las políticas de la Compañía relacionadas, y entiendo que el cumplimiento es una condición de mi empleo. También certifico que no tengo conocimiento de ninguna violación del Código de Conducta o políticas relacionadas, excepto como se indica a continuación:

[_____]

[_____]

[_____]

[_____]

Si me doy cuenta de alguna violación del Código de Conducta, entiendo que debo informarlo de inmediato.

Entiendo que mi violación de cualquier disposición del Código, y / o no reportar violaciones de las que tenga conocimiento, son motivo de disciplina, incluyendo suspensión y despido, sanciones y remisión para procesamiento penal y / o acción civil. .

También entiendo y acepto que el Código no tiene la intención de crear, ni crea, una promesa o contrato de empleo o empleo continuo, y que soy y sigo siendo un empleado a voluntad, lo que significa que yo o la Compañía podemos terminar mi empleo en en cualquier momento.

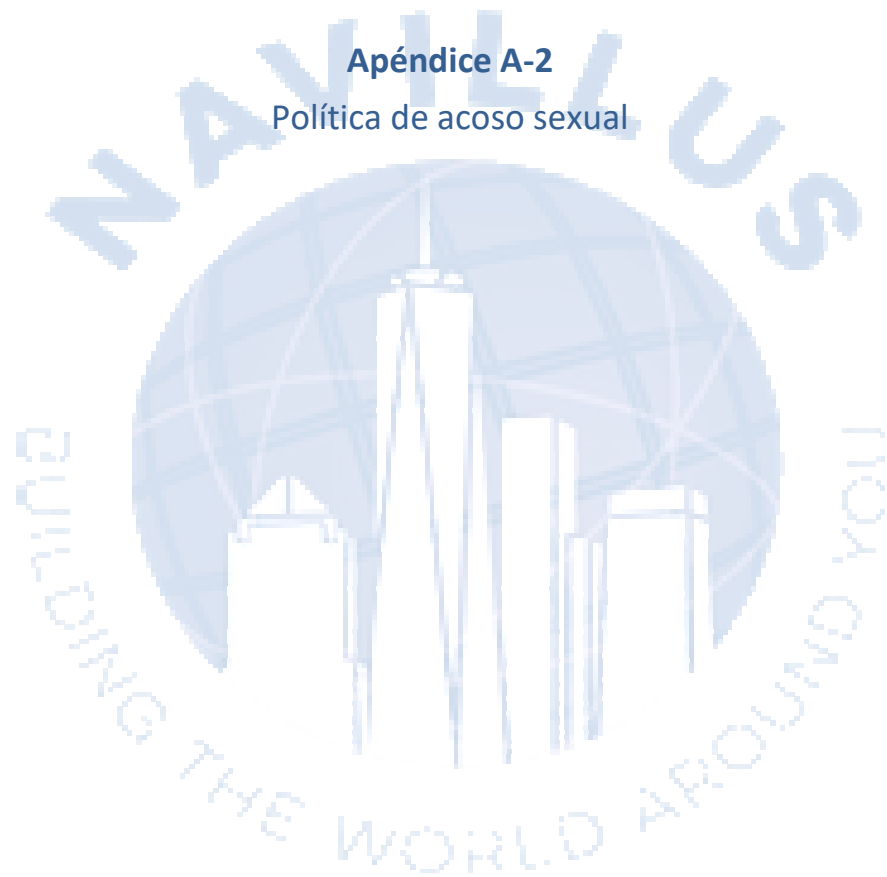
Fecha: _____

Firma: _____

Nombre (impreso o mecanografiado): _____



Apéndice A-2
Política de acoso sexual





Introducción

Navillus se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo. Se requiere que todos los empleados trabajen de una manera que evite el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta Política es un componente del compromiso de Navillus con un entorno laboral libre de discriminación. El acoso sexual está en contra de la ley y todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual y se insta a los empleados a denunciar el acoso sexual presentando una queja internamente con el acoso sexual. Los empleados también pueden presentar una queja ante una agencia gubernamental o ante un tribunal de conformidad con las leyes antidiscriminatorias federales, estatales o locales.

Política:

1. La política de Navillus se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes, ya sean remunerados o no, contratistas y personas que realizan negocios, independientemente de su estado migratorio, con Navillus Contracting. En el resto de este documento, el término "empleados" se refiere a este grupo colectivo.
2. No se tolerará el acoso sexual. Cualquier empleado o individuo cubierto por esta política que participe en acoso sexual o represalias estará sujeto a medidas correctivas y / o disciplinarias (por ejemplo, asesoramiento, suspensión, despido).
3. Prohibición de represalias: Ninguna persona cubierta por esta Política estará sujeta a acción adversa porque el empleado informe un incidente de acoso sexual, proporcione información o ayude de otra manera en cualquier investigación de una queja de acoso sexual. Navillus no tolerará tales represalias contra nadie que, de buena fe, informe o proporcione información sobre una sospecha de acoso sexual. Cualquier empleado de Navillus que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación de acoso sexual estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Todos los empleados, pasantes remunerados o no remunerados o no empleados que trabajen en el lugar de trabajo que crean que han sido objeto de tal represalia deben informar a un supervisor, gerente o Colin Mathers, presidente y / o departamento legal de Navillus. Todos los empleados,
4. El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras políticas, es ilegal y puede someter a Navillus a responsabilidad por daños a los objetivos del acoso sexual. Los acosadores también pueden estar sujetos a responsabilidad individual. Los empleados de todos los niveles que se involucren en acoso sexual, incluidos los gerentes y supervisores que se involucren en acoso sexual o que permitan que continúe dicho comportamiento, serán sancionados por dicha mala conducta.
5. Navillus llevará a cabo una investigación rápida y exhaustiva que garantice el debido proceso para todas las partes, siempre que la gerencia reciba una queja sobre acoso sexual o tenga conocimiento de un posible acoso sexual. Navillus mantendrá la investigación confidencial en la medida de lo posible. Se tomarán medidas correctivas efectivas siempre que se descubra que ha ocurrido un acoso sexual. Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, deben cooperar con cualquier investigación interna de acoso sexual.



6. Se anima a todos los empleados a denunciar cualquier acoso o comportamiento que viole esta política. Navillus proporcionará a todos los empleados un formulario de quejas para que los empleados denuncien el acoso y presenten quejas.
7. Los gerentes y supervisores deben informar cualquier queja que reciban, o cualquier acoso que observen o del que tengan conocimiento, a Colin Mathers, presidente y / o al departamento legal de Navillus.
8. Esta política se aplica a todos los empleados, pasantes remunerados o no remunerados y no empleados, y todos deben seguir y respetar esta política. Esta política se debe proporcionar a todos los empleados y se debe publicar en un lugar destacado en todos los lugares de trabajo en la medida de lo posible (por ejemplo, en una oficina principal, no en un lugar de trabajo fuera del sitio) y se debe proporcionar a los empleados al contratarlos.

¿Qué es el "Acoso Sexual"?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal según las leyes federales, estatales y (cuando corresponda) locales. El acoso sexual incluye el acoso por motivos de sexo, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y la condición de ser transgénero.

El acoso sexual incluye una conducta no deseada que sea de naturaleza sexual o que esté dirigida a un individuo debido al sexo de ese individuo cuando:

- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que reporta no es el objetivo previsto del acoso sexual;
- Tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo; o
- La sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan el empleo de una persona.

Un entorno de trabajo hostil de acoso sexual incluye, entre otros, palabras, señas, bromas, bromas, intimidación o violencia física que son de naturaleza sexual o que están dirigidas a un individuo debido al sexo de ese individuo. El acoso sexual también consiste en cualquier avance verbal o físico no deseado, declaraciones despectivas sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien que son ofensivos u objetables para el receptor, que causan incomodidad o humillación al receptor, que interfieren con el desempeño laboral del receptor.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir contratación, promoción, empleo continuo o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Esto también se llama acoso "quid pro quo".

Cualquier empleado que se sienta acosado debe informar para que cualquier infracción de esta política se pueda corregir de inmediato. Cualquier conducta de acoso, incluso un solo incidente, se puede abordar bajo esta política.

Ejemplos de Acoso Sexual

A continuación, se describen algunos de los tipos de actos que pueden ser acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidos:

- Actos físicos de naturaleza sexual, como:
 - Tocar, pellizcar, palmear, besar, abrazar, agarrar, rozar el cuerpo de otro empleado o empujar el cuerpo de otro empleado;
 - Violación, agresión sexual, acoso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- Propositiones o avances sexuales no deseados, como:
 - Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o abiertas relacionadas con la evaluación del desempeño laboral del objetivo, una promoción u otros beneficios o perjuicios laborales;
 - Presión sutil u obvia por actividades sexuales no deseadas.
- Gestos, ruidos, comentarios o bromas de orientación sexual, o comentarios sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que crean un entorno de trabajo hostil.
- Los estereotipos sexuales ocurren cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo en particular.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo, como:
 - Mostrar fotografías, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye tales exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo y compartir tales exhibiciones en el lugar de trabajo.
- Acciones hostiles tomadas contra una persona debido al sexo, la orientación sexual, la identidad de género y la condición de transgénero de esa persona, tales como:
 - Interferir, destruir o dañar la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona, o interferir de otro modo con la capacidad de la persona para realizar el trabajo;
 - Sabotear el trabajo de un individuo;
 - Intimidación, gritos, insultos.

¿Quién Puede Ser Objeto de Acoso Sexual?

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier individuo, independientemente de su sexo o género. La ley de Nueva York protege a los empleados, pasantes remunerados o no remunerados y no empleados, incluidos los contratistas independientes y los empleados de empresas que contratan la prestación de servicios en el lugar de trabajo. Los acosadores pueden ser un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, incluido un contratista independiente, un trabajador por contrato, un proveedor, un cliente o un visitante.

¿Dónde Puede Ocurrir El Acoso Sexual?

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo físico en sí. Puede ocurrir mientras los empleados viajan por negocios o en eventos o fiestas patrocinados por el empleador. Las llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y el uso de las redes sociales por parte de los empleados pueden constituir acoso laboral ilegal, incluso si ocurren fuera de las instalaciones del lugar de trabajo, en dispositivos personales o fuera del horario laboral.

Represalias

Las represalias ilegales pueden ser cualquier acción que pueda disuadir a un trabajador de presentarse para presentar o apoyar un reclamo de acoso sexual. La acción adversa no tiene que estar relacionada con el trabajo o ocurrir en el lugar de trabajo para constituir una represalia ilegal (por ejemplo, amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

Dicha represalia es ilegal según las leyes federales, estatales y (cuando corresponda) locales. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a cualquier individuo que haya participado en una "actividad protegida". La actividad protegida ocurre cuando una persona tiene:

- presentó una denuncia por acoso sexual, ya sea internamente o con cualquier agencia contra la discriminación;
- testificó o asistió en un procedimiento que involucra acoso sexual bajo la Ley de Derechos Humanos u otra ley contra la discriminación;
- se opuso al acoso sexual presentando una queja verbal o informal a la gerencia, o simplemente informando a un supervisor o gerente del acoso;
- informó que otro empleado ha sido acosado sexualmente; o
- animó a un compañero de trabajo a denunciar el acoso.

Incluso si el presunto acoso no llega al nivel de una violación de la ley, la persona está protegida contra represalias si creía de buena fe que las prácticas eran ilegales. Sin embargo, la disposición sobre represalias no está destinada a proteger a las personas que presenten cargos de acoso intencionalmente falsos.

Denuncia de Acoso Sexual

Prevenir el acoso sexual es responsabilidad de todos. Navillus no puede prevenir ni remediar el acoso sexual a menos que lo sepa. Se alienta a cualquier empleado, pasante remunerado o no remunerado o no empleado que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso sexual a que informe dicho comportamiento a un supervisor, gerente o Colin Mathers, presidente y / o departamento legal de Navillus. Cualquiera que sea testigo o se dé cuenta de posibles casos de acoso sexual debe informar dicho comportamiento a un miembro del



equipo de gestión ejecutiva de Navillus, el Asesor General de Navillus, llamando a la Línea Directa de Ética de la Compañía al 1-800-899-1684, o por correo electrónico alethics@navillusinc.com.

Los empleados, pasantes remunerados o no remunerados o no empleados que crean que han sido objeto de acoso sexual también pueden buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica a continuación en la sección de Protecciones legales.

Denuncia e Investigación de Acoso Sexual

Se investigarán todas las quejas o información sobre acoso sexual, ya sea que esa información se haya informado en forma verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible.

Una investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso sexual será pronta y exhaustiva, se iniciará de inmediato y se completará lo antes posible. La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluidos los denunciantes, los testigos y los presuntos acosadores, recibirán el debido proceso, como se describe a continuación, para proteger sus derechos a una investigación justa e imparcial.

Se puede solicitar a cualquier empleado que coopere según sea necesario en una investigación de sospecha de acoso sexual. Navillus no tolerará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación con respecto a una violación de esta política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones deben realizarse de acuerdo con los siguientes pasos:

- Al recibir la queja, el departamento legal de Navillus registrará la queja, realizará una revisión inmediata de las acusaciones y tomará medidas provisionales, por ejemplo, instruirá al demandado que se abstenga de comunicarse con el demandante y remitirá la queja a un tercero independiente para su investigación, según sea apropiado. Si la queja es verbal, anime a la persona a completar el "Formulario de queja" por escrito. Si él o ella se niega, prepare un formulario de queja basado en el informe verbal.
- Si los documentos, correos electrónicos o registros telefónicos son relevantes para la investigación, tome las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.
- Solicite y revise todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- Entrevistar a todas las partes involucradas, incluidos los testigos relevantes;
- Cree una documentación escrita de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:
 - Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;



- Una lista de nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - Una cronología de eventos;
 - Un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
- La base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.
 - Guarde la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.
 - Notificar de inmediato a la persona que informó y a la (s) persona (s) sobre la que se hizo la queja sobre la determinación final e implementar cualquier acción correctiva identificada en el documento escrito.
 - Informe a la persona que informó sobre el derecho a presentar una queja o acusación externa como se describe en la siguiente sección.

Protecciones Legales y Recursos Externos

El acoso sexual no solo está prohibido por Navillus, sino que también está prohibido por las leyes estatales, federales y, cuando corresponda, locales.

Además del proceso interno en Navillus, los empleados también pueden optar por buscar recursos legales con las siguientes entidades gubernamentales. Si bien no se requiere que un abogado privado presente una queja ante una agencia gubernamental, puede buscar el asesoramiento legal de un abogado.

Además de los que se describen a continuación, los empleados de determinadas industrias pueden tener protecciones legales adicionales.

Ley Estatal de Derechos Humanos (HRL)

La Ley de Derechos Humanos (HRL), codificada como Ley Ejecutiva de Nueva York, art. 15, § 290 et seq., Se aplica a todos los empleadores en el estado de Nueva York con respecto al acoso sexual y protege a los empleados, pasantes remunerados o no remunerados y no empleados, independientemente de su estado migratorio. Se puede presentar una denuncia por violación de la Ley de Derechos Humanos ante la División de Derechos Humanos (DHR) o ante la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las quejas ante el DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro del año del acoso. Si una persona no presentó la solicitud ante el DHR, puede demandar directamente en la corte estatal bajo la HRL, dentro de los tres años posteriores al presunto acoso sexual. Una persona no puede presentar una queja ante el DHR si ya ha presentado una queja de HRL en un tribunal estatal.

Quejarse internamente a Navillus no extiende su tiempo para presentar una demanda ante el DHR o ante el tribunal. El año o los tres años se cuentan a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente.

No necesita un abogado para presentar una queja ante el DHR, y no hay ningún costo para presentarlo ante el DHR.



DHR investigará su queja y determinará si existe una causa probable para creer que ha ocurrido acoso sexual. Los casos de causa probable se remiten a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se encuentra acoso sexual después de una audiencia, el DHR tiene el poder de otorgar una reparación, que varía, pero puede incluir exigir a su empleador que tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado, incluido el pago de daños monetarios, honorarios de abogados y multas civiles. .

La información de contacto de la oficina principal de DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Puede llamar al (718) 741-8400 o visitar: www.dhr.ny.gov.

Comuníquese con DHR al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de quejas que se puede descargar, completar, certificar ante notario y enviar por correo a DHR. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales de DHR en todo el estado de Nueva York.

Ley de Derechos Civiles de 1964

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley federal de derechos civiles de 1964 (codificada como 42 USC § 2000e et seq.). Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al acoso. No hay ningún costo para presentar una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación, momento en el que la EEOC emitirá una carta de Derecho a Demandar que le permitirá al individuo presentar una queja en un tribunal federal.

La EEOC no lleva a cabo audiencias ni otorga reparaciones, pero puede tomar otras medidas, incluida la persecución de casos en un tribunal federal en nombre de las partes reclamantes. Los tribunales federales pueden otorgar remedios si se determina que ha ocurrido discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para estar dentro de la jurisdicción de la EEOC.

Un empleado que alega discriminación en el trabajo puede presentar una "acusación de discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, de área y de campo donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico aiffo@eeoc.gov.

Si una persona presentó una queja administrativa ante el DHR, el DHR presentará la queja ante la EEOC para preservar el derecho a proceder en un tribunal federal.

Protecciones Locales

Muchas localidades hacen cumplir las leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. Una persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o el pueblo en el que vive para averiguar si existe tal ley. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York pueden presentar denuncias de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York. Póngase en contacto con su oficina principal en la Oficina de Aplicación de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, 40 Rector Street,



10th Floor, Nueva York, Nueva York; llame al 311 o (212) 306-7450; o visitar www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Comuníquese con el Departamento de Policía Local

Si el acoso implica contacto físico no deseado, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Comuníquese con el departamento de policía local.





APÉNDICE A-3

Divulgación de Conflictos de Intereses

La política de Navillus es prohibir a sus empleados participar en cualquier actividad, práctica o conducta que entre en conflicto o parezca estar en conflicto con los intereses de Navillus y sus clientes y / o que infrinja este Código. Cualquier conflicto o posible conflicto de intereses debe ser informado a Navillus dentro de los 10 días posteriores a su ocurrencia.

La siguiente es una lista completa de todas las firmas en las que yo, mi cónyuge, dependientes o miembros de mi hogar estamos empleados o tenemos, directa o indirectamente, un interés financiero y que tienen tratos comerciales con la Compañía o con cualquier negocio que sea de su propiedad o controlada por cualquier empresa o director de cualquier empresa con la que la Empresa haga negocios, y una breve descripción de dichas relaciones. (Un interés financiero en este sentido no incluye la propiedad de menos del 5% de las acciones de una corporación que cotiza en bolsa).

Además, debido a que algunas agencias gubernamentales requieren que los proveedores identifiquen a cualquiera de los empleados del proveedor que estén relacionados con un empleado de esa agencia, a continuación se enumeran los miembros de mi familia que son empleados de una agencia gubernamental.

También se enumeran otros intereses personales que puedan representar un conflicto de intereses según este Código.

LISTA DE ACTIVIDADES Ver A, B, C & D

A. Nombre de la Asociación / Negocio: _____

Descripción de los Servicios: _____

Involucrado como: Empleado a tiempo parical Propietario / Socio Contratista independiente

Otro _____

nombre del cliente

Facturación anual

1. _____

\$ _____

2. _____

\$ _____

3. _____

\$ _____



Nombre de la Asociación / Negocio: _____

Descripción de los Servicios: _____

Involucrado como: Empleado a tiempo parcial Propietario / Socio Contratista Independiente

Otro _____

Nombre del Cliente

Facturación anual

1. _____ \$ _____

2. _____ \$ _____

3. _____ \$ _____

B. La siguiente es una lista de todas las empresas comerciales que mi cónyuge, dependientes u otros miembros de mi hogar están empleados donde él / ella / ellos están en posición de influir en las decisiones comerciales y con las que esta Compañía tiene tratos comerciales: (Indique el nombre de familiar, empresa comercial y cargo desempeñado).

C. La siguiente es una lista de todos los miembros de mi familia (incluyendo cónyuge, padres, hijos, dependientes, hermanos, etc.) y miembros de mi hogar que son empleados de una agencia gubernamental: (Indique el nombre del miembro de la familia, parentesco, agencia y cargo que ocupa).



D. También se enumeran otros intereses personales que puedan representar un conflicto de intereses según este Código.

Esta declaración de divulgación establece todos mis intereses notificables que pueden representar un conflicto de intereses según el Código:

[Marque Uno]

Que yo sepa y creo, no tengo intereses notificables.

A mi conocimiento y creencia, la siguiente declaración de divulgación establece todos mis intereses notificables.

Nombre de Empleado: _____ Fecha: _____

Firma del Empleado: _____

Comentarios del Supervisor:

Nombre del supervisor: _____ Título: _____

Determinación Definitiva: _____

Nombre y Cargo: _____

Fecha: _____

