

CÓDIGO DE CONDUCTA COMERCIAL Y ÉTICA

I. Antecedentes

La reputación y la integridad de SOFRATESA INC., incluyendo sus filiales y demás entidades afiliadas (en lo sucesivo, en conjunto, denominadas la "Compañía"), es un activo invaluable y el cimiento de nuestro negocio. Nuestra reputación se basa en nuestra fuerte tradición y compromiso con la calidad, la confianza y la integridad en todos los aspectos de nuestras actividades de negocio. Entendemos la importancia de garantizar que toda nuestra conducta en los negocios y nuestras prácticas sean lícitas y éticas.

Por lo tanto, es responsabilidad de todo nuestro personal comportarse de una manera que a la vez esté de acuerdo con las leyes aplicables y que vaya en consonancia con los más altos estándares de integridad. Además, nos esforzamos por hacer negocios con clientes y proveedores con sano carácter de negocios y sana reputación. No apoyamos a sabiendas ninguna organización pública o privada que apoye políticas discriminatorias o prácticas ilícitas o que falten a la ética.

II. Ámbito de Aplicación

Este código de conducta y ética (el "Código") rige la conducta relacionada con negocios de todos los socios de la Compañía. En el contenido de este código, el término "socios" se refiere a todos los oficiales, incluyendo, pero no limitado al gerente general, al director financiero y a todos los otros oficiales, todos los directores de la Compañía, todos los empleados de la Compañía, así como todos agentes que no son empleados, los trabajadores temporales, los representantes independientes, los consultores externos, los proveedores y los subcontratistas. Este Código se aplica a los socios que no son empleados sólo en la medida del trabajo que realizan para la empresa. Los gerentes y supervisores de la empresa son responsables de que los socios a quienes supervisan entiendan sus responsabilidades bajo este Código.

III. Objeto del Código

Este Código se ofrece como un resumen de algunas de las más importantes políticas y principios que deben guiar a nuestra empresa y a sus socios en todos los aspectos de nuestras actividades de negocio. Si bien este Código está diseñado para proporcionar pautas útiles, no se pretende abordar cada situación específica. Sin embargo, en todos los casos, la Compañía requiere que sus socios actúen honestamente, con transparencia y con apego a la ley y a las normas éticas. La conducta deshonesta o poco ética o la conducta ilegal constituyen una violación de este código, independientemente de si se hace referencia de dicha conducta en este Código.

Los que violen las normas establecidas en este Código serán objeto de acciones disciplinarias o preventivas, incluso hasta la terminación de la relación de empleo o negocio. La Compañía tomará las medidas disciplinarias o preventivas que estime pertinentes para enfrentar cualquier violación existente o potencial de este Código que sean de su conocimiento. Cualquier socio en una situación en la que crea que puede violar o que lleve a una violación de este Código debe seguir los procedimientos de cumplimiento descritos en la sección VIII del mismo.

IV. Administración del Cumplimiento

La Junta de Directores de la Compañía es en última instancia responsable de la supervisión de este Código. La Junta Directiva ha designado a un Oficial de Cumplimiento para la puesta en práctica día a día y administración de este Código. De vez en cuando, la Junta puede cambiar esta designación y puede también designar uno o más Oficiales de Cumplimiento Adjuntos para asumir la función cuando el Oficial de Cumplimiento no esté disponible, así como durante sus vacaciones. Los socios pueden encontrar estas designaciones poniéndose en contacto con el departamento de recursos humanos de la Compañía. Los socios deben dirigir sus preguntas relativas a este Código al Oficial de Cumplimiento.

V. Resumen de las Políticas

Es política de la empresa: (a) cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos gubernamentales aplicables y esperar que todos sus socios cumplan con dichas leyes, normas y reglamentos; (b) esperar que todos sus socios en todo momento practiquen una conducta ética y honesta en el desempeño de sus funciones relacionadas con la Compañía, incluyendo evitar conflictos personales de intereses; (c) fomentar y apoyar la divulgación interna de cualquier violación de este Código para que se tome acción correctiva asegurando que el socio que de buena fe informe o sospeche de violaciones no sea objeto de represalias de ningún tipo.

Si las leyes o demás políticas y códigos de conducta difieren de este Código, o si hay una pregunta en cuanto a si este Código se aplica a una situación particular, los socios deben consultar con el Oficial de Cumplimiento antes de actuar.

VI. Cumplimiento de la ley

A la Compañía y sus operaciones se le aplican una variedad de leyes. Es política de la Compañía cumplir con todas las leyes aplicables, incluyendo las leyes anticorrupción, laborales, sobre discriminación, salud, seguridad, antimonopolio, valores, banca y medio ambiente. Ningún asociado tiene la autoridad para violar ninguna ley o para instruir a otro socio o a otra persona a que viole alguna ley en nombre de la Compañía. Se espera que cada socio de la Compañía cumpla con todas las leyes, así como con las normas y reglamentos adoptados en virtud de dichas leyes. Ejemplos de violaciones penales bajo estas leyes incluyen:

- El robo, la malversación o la aplicación errónea de fondos corporativos o bancarios;

- Utilizar amenazas, fuerza física u otros medios no autorizados para cobrar dinero;
- Hacer inscripciones falsas en los libros y registros de la sociedad, o participar en cualquier conducta que resulte en la realización de estas inscripciones falsas;
- Hacer un pago para un propósito explícito en nombre de la Compañía a alguien que tiene la intención de utilizarlo con una finalidad distinta;
- Utilizar fondos o bienes o servicios de la Compañía para hacer un gasto o contribución política;
- Hacer pagos, ya sean corporativos o personales, en efectivo o por otros elementos de valor con la intención de influir en el juicio o las acciones de los candidatos políticos, funcionarios del gobierno o negocios en relación con alguna actividad de la Compañía;
- Dar algo valioso, directa o indirectamente, a funcionarios de gobiernos extranjeros o a candidatos políticos extranjeros para retener negocios, en violación de las leyes y reglamentos anticorrupción;
- Intercambiar valores de la Compañía o de clientes de la Compañía, cuando se está en posesión de información privilegiada, en violación de las leyes sobre valores aplicables; y
- Restringir el comercio en violación de leyes antimonopolio, por ejemplo mediante la fijación de precios con la competencia.

Con el fin de ayudar al cumplimiento de las leyes contra la corrupción, la Compañía adoptó una política específica de lucha contra la corrupción.

Muchas de las leyes aplicables a la Compañía y a sus socios son complejas y de hechos específicos. Aunque no se espera que todos los socios conozcan los detalles de estas leyes, es importante que sepan lo suficiente para determinar cuándo buscar orientación de los supervisores, gerentes o demás personal apropiado. Para ello, la Compañía llevará a cabo sesiones de información y capacitación para promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos. Si un socio tiene preguntas acerca de una situación específica, el mismo debe comunicarse con el Oficial de Cumplimiento antes de tomar acción.

La Compañía debe reportar e informará de toda sospecha de violaciones penales a las autoridades competentes para su posible procesamiento e investigará, enfrentará y reportará, según proceda, las violaciones no penales.

VII. Cumplimiento con las Normas Éticas de Conducta

a. Evitar Conflictos Personales de Interés

Se espera que los socios tomen o participen en las decisiones de negocios y en las acciones en el transcurso de su relación con la Compañía en base a los mejores intereses de la Compañía como un todo y no en base a las relaciones personales o beneficios. En

términos generales, se produce un conflicto de interés cuando el interés personal de un socio o de la familia inmediata del socio interfiere, o tiene el potencial de interferir, con los intereses o negocios de la Compañía.

Una situación de conflicto puede surgir cuando un socio realiza acciones o tiene intereses que pueden hacer difícil realizar su trabajo para la Compañía de manera objetiva y con eficacia. Los conflictos de interés también pueden surgir cuando un socio, o miembros de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en la Compañía. Los préstamos o garantías de obligaciones de socios y de miembros de su familia pueden crear conflictos de interés. Por ejemplo, un conflicto de interés puede ocurrir cuando un socio o un miembro de su familia reciben un regalo o una ventaja única como resultado de la posición de socio en la Compañía. Un conflicto de interés podría dificultar a un socio el desempeñar las tareas corporativas objetiva y eficazmente porque él mismo participa de un interés que compite con el de la Compañía.

Los socios deben estar alerta para reconocer cualquier situación que pueda plantear cuestiones de conflicto de intereses y deben informar al Oficial de Cumplimiento de cualquier relación o transacción material que razonablemente podría esperarse que dé lugar a conflictos de intereses reales o aparentes con la Compañía. Los conflictos de interés no siempre son claros, por lo que si hay una interrogante, los socios deben consultar con los niveles gerenciales más altos. Cualquier socio que tenga conocimiento de un conflicto o potencial conflicto debe ponerlo en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, o seguir los procedimientos de cumplimiento descritos en Sección VIII de este Código.

b. Tráfico de Información Privilegiada

Queda prohibido que los socios negocien valores mientras estén en posesión de información privilegiada. Entre otras cosas, el hecho de negociar mientras se está en posesión de información privilegiada puede hacer que el socio sea objeto de sanciones penales o civiles.

A los socios con acceso a información confidencial no se les permite usar o compartir esa información para fines de negociar acciones en la bolsa ni para ningún otro propósito excepto conducir el negocio de la Compañía. Toda información no pública sobre la Compañía debe considerarse información confidencial. Utilizar información no pública para beneficio financiero personal o dar información a otros que pudieran tomar una decisión de inversión sobre la base de esta información no sólo es carente de ética sino también ilegal.

c. Oportunidades corporativas

Queda prohibido que los socios aprovechen para sí mismos personalmente las oportunidades que se descubran mediante el uso de bienes, información o posición sin el consentimiento de la Junta Directiva. Ningún socio puede utilizar la propiedad, información o posición corporativa para obtener ganancia personal indebida. Los socios tienen la obligación para con la Compañía de promover los legítimos intereses de ésta cuando se presente la oportunidad de hacerlo.

d. Competencia y Trato Justo; Política sobre Regalos

Buscamos superar a nuestra competencia justa y honestamente. Está prohibido el robo de información patentada, la posesión de secretos comerciales obtenidos sin el consentimiento del titular, o inducir a empleados o ex-empleados de otras compañías a revelar los mismos.

Cada socio debe tener tratos de manera justa y de buena fe con otros socios de la Compañía, clientes, proveedores, reguladores, socios de negocios y otros. Ningún socio puede tomar ventaja injusta de ninguna persona por medio de manipulación, ocultamiento, tergiversación, amenazas inapropiadas, fraude, abuso de información confidencial o cualquier otra práctica de trato injusto intencional.

El propósito del entretenimiento de negocios y los regalos en un entorno comercial es crear buena voluntad y relaciones de trabajo sanas, no para ganar una ventaja injusta con los clientes. Sujeto a la disposiciones especiales de la Política Anticorrupción, nunca se deberá ofrecer, dar, proveer o aceptar ningún regalo ni entretenimiento por ningún socio de la Compañía o miembro de la familia de un socio a menos que: (1) no sea un regalo en efectivo, (2) sea cónsono con las prácticas comerciales habituales, (3) no tenga un valor excesivo, (4) no pueda interpretarse como un soborno o recompensa y (5) no viole ninguna ley o reglamento.

e. Uso de Activos de la Compañía

Todos los socios deben esforzarse para proteger los activos de la Compañía y asegurar su utilización eficiente. Los activos de la Compañía, incluyendo las instalaciones, materiales, suministros, tiempo, información, propiedad intelectual, software y otros activos poseídos o arrendados por la Compañía, o que estén en posesión de la Compañía, deben utilizarse sólo para los fines comerciales legítimos de la Compañía, excepto para las actividades que hayan sido previamente aprobadas por escrito por la Compañía, o para uso personal razonable y en menor cuantía. Los socios de la Compañía deben informar al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier robo o sospecha de robo.

La obligación de los socios de proteger los activos de la Compañía incluye la información patentada de la misma. Información patentada incluye propiedad intelectual como secretos comerciales, patentes, marcas comerciales, y derechos de autor, así como de planes de negocios, mercadeo y servicios, ideas de diseño y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información salarial y datos financieros e informes no publicados. El uso no autorizado o la distribución de esta información violarían la política de la Compañía. También podría ser ilegal y podría resultar en sanciones civiles o incluso penales.

f. Delegación de Autoridad

Cada socio y particularmente cada uno de los oficiales de la Compañía, debe ejercer un cuidado razonable para asegurarse de que cualquier delegación de autoridad sea razonable y apropiada en el ámbito de aplicación e incluya un monitoreo adecuado y continuo.

g. Manejo de información confidencial

Los socios deben respetar la confidencialidad de la información que adquieren en virtud de su relación con la Compañía, incluyendo la información relativa a clientes, proveedores, competidores y otros socios, excepto cuando la Compañía apruebe la divulgación o por una orden judicial. Esto incluye información financiera sobre la Compañía, que deberá considerarse información confidencial en todas las circunstancias salvo que su divulgación sea aprobada por la Compañía, o tras su divulgación en un comunicado de prensa o un informe presentado ante las autoridades competentes y hecho público. Además, los socios deben salvaguardar la información patentada, que incluye información que no es generalmente conocida por el público y que tiene valor comercial en la Compañía. La información patentada incluye, entre otras cosas, métodos de negocio, herramientas de análisis, programas de software, códigos fuente y objeto, secretos comerciales, ideas, técnicas, inventos (ya sea patentables o no) y otra información referente a análisis económico, diseños, algoritmos e investigación. También incluye información relativa a la comercialización, precios, clientes y los términos de compensación para los socios de la Compañía. La obligación de preservar la información patentada continúa incluso después de que termina el empleo. Además de violar este Código, el uso no autorizado o la distribución de información patentada podría ser ilegal y dar lugar a sanciones civiles e incluso penales. La Compañía considera que su propiedad intelectual e información confidencial son activos importantes y puede demandar a socios o ex-socios para defender vigorosamente sus derechos.

h. Salud y Seguridad

La Compañía se esfuerza por proporcionar a cada socio un entorno de trabajo seguro y saludable. Cada socio tiene la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los socios respetando las normas y prácticas de salud y reportando accidentes, lesiones y equipo, prácticas o condiciones inseguras. No se tolerará la violencia ni el comportamiento amenazante. Los socios deberán reportarse a su trabajo en condiciones para realizar sus tareas, libres de la influencia de drogas ilegales o alcohol en exceso. No se tolerará el uso de drogas ilegales en el lugar de trabajo.

i. Discriminación y Acoso

La diversidad de socios de la Compañía es un enorme activo. La Compañía está firmemente comprometida con brindar igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo y no tolerará discriminación ilegal ni acoso de ningún tipo. Los ejemplos incluyen comentarios despectivos basados en características raciales, étnicas o religiosas e insinuaciones sexuales no deseadas.

j. Mantenimiento de Registros

La Compañía requiere un registro y un reporte de información honesto y preciso a fin de tomar decisiones de negocio responsables. Todos los libros, registros, cuentas y estados financieros de la Compañía deben ser mantenidos en detalle razonable, deben reflejar adecuadamente las operaciones de la Compañía y deben ajustarse a los requisitos

legales aplicables y al sistema de controles internos de la Compañía. Los fondos o activos no registrados o "fuera de los libros" no deben mantenerse a menos que lo permita la ley o el reglamento aplicables. Los registros deben ser siempre retenidos o destruidos según las políticas de retención de registros de la Compañía.

VIII. Informe de Violaciones

a. Política General sobre Informe de Violaciones

Los socios que observen, se enteren o, de buena fe, sospechen de una violación de este Código deben inmediatamente reportar la violación al Oficial de Cumplimiento (o al abogado externo de la Compañía o a la Junta Directiva según se describe a continuación). Se requiere que los socios hagan dichos reportes independientemente de la identidad o la posición del presunto violador. El reporte de presuntas violaciones del Código o de la ley es particularmente importante porque el hecho de no informar sobre la actividad criminal puede en sí mismo ser considerado un delito. No reportar presuntas violaciones puede resultar en una acción disciplinaria contra aquellos que no reporten. Los socios que de buena fe que reporten violaciones o presuntas violaciones no serán objeto de represalias de ningún tipo. Las violaciones reportadas serán investigadas y abordadas con prontitud y serán tratadas de forma confidencial en la medida que sea posible.

b. Procedimiento de Denuncia

Notificación de la denuncia- Lo socios que observen, se enteren o de buena fe sospechen de alguna violación de este Código deben reportar la violación inmediatamente al Oficial de Cumplimiento, o si por algún motivo el socio no se siente cómodo denunciando la violación al Oficial de Cumplimiento (tal sería el caso si la violación involucrara al Oficial de Cumplimiento), al abogado externo de la Compañía o a la Junta Directiva. Siempre que sea práctico, la denuncia debe hacerse por escrito. Es inaceptable presentar una denuncia a sabiendas que es falsa.

Investigación – Los informes de violaciones serán investigados bajo la supervisión del Oficial de Cumplimiento. Los registros corporativos pertinentes serán revisados; pueden ser interrogados los socios u otros, y se tomarán las medidas que el Oficial de Cumplimiento considere de lugar dadas las circunstancias, para determinar la existencia y el alcance de cualquier violación. Se espera que los socios de la Compañía cooperen en la investigación de las violaciones reportadas.

Confidencialidad – Excepto que sea requerido por la ley o a requerimiento de la investigación resultante, el Oficial de Cumplimiento y otros que dirijan la investigación no revelarán la identidad de ninguna persona que denuncie una presunta violación si se solicita el anonimato. Excepto que sea requerido por la ley o a requerimiento de la investigación resultante, todos los informes de violaciones y las consultas conexas se mantendrán confidenciales en la medida posible dadas las circunstancias.

Protección Contra Represalias- Cualquier forma de represalia contra un individuo que denuncie una alegada violación de este Código, incluso si el informe está equivocado,

puede ser una violación de la ley y es una grave violación de este Código. Cualquier alegado acto de represalia debe ser reportado inmediatamente al Oficial de Cumplimiento. Si se determina que de hecho se ha producido, cualquier acto de represalia dará lugar a una acción disciplinaria apropiada, que puede incluir la terminación de la relación del socio con la Compañía.

IX. Cumplimiento

Adhesión al Código; Acción disciplinaria- Todos los socios de la Compañía tienen la responsabilidad de comprender y respetar este Código. Además, se espera que todos los socios de la Compañía realicen su trabajo con honestidad e integridad en todas las áreas no específicamente abordadas en este Código.

La Compañía sancionará a cualquier socio que viole este Código o las prácticas conexas. La determinación de la sanción correspondiente se hará en consulta con el Oficial de Cumplimiento y con los oficiales de la Compañía que el Oficial de Cumplimiento considere apropiados. La sanción puede incluir, entre otras cosas, notificación escrita al socio que la Compañía ha determinado que ha cometido una infracción, una censura por la Compañía, degradación o reasignación, suspensión con o sin remuneración o beneficios, o terminación de la relación del socio con la Compañía. Entre los factores que pueden tenerse en cuenta para determinar la acción disciplinaria apropiada están los siguientes: (i) la naturaleza y gravedad de la violación y las ramificaciones la misma para la Compañía; (ii) si el socio implicado estuvo involucrado directa o indirectamente en la violación; (iii) si la violación fue intencional o accidental; (iv) si la violación representó un hecho aislado o un patrón de conducta; (v) si el socio había sido aconsejado antes de la violación sobre el curso correcto de acción; (vi) si el socio voluntariamente reportó la violación; (vii) si el socio retuvo información relativa a la violación; (viii) el grado en que el socio cooperó con cualquier investigación de las circunstancias; (ix) el grado en que las circunstancias reflejan una supervisión inadecuada o falta de diligencia; y (x) el historial de violaciones del socio, si lo hubiere.

El Oficial de Cumplimiento mantendrá registros de todas las violaciones de este Código y de las medidas disciplinarias adoptadas y se colocarán en el archivo personal del socio.

Comunicaciones; Capacitación; Certificación anual – La Compañía estimula fuertemente el diálogo entre los socios y sus supervisores para hacer a todos conscientes de las situaciones que pueden dar lugar a preguntas éticas y articular formas aceptables de manejar tales situaciones. Los empleados recibirán capacitación periódica sobre el contenido y la importancia de este Código y las políticas relacionadas y la forma en que deben reportarse las violaciones y en que deben solicitarse exenciones. Además, cada oficial y los demás empleados gerenciales de la Compañía tienen la obligación de certificar cada año que han leído y revisado este Código con sus subordinados, y cada empleado de la Compañía debe certificar que ha leído este Código y que a su mejor entender está cumpliendo con todas sus disposiciones.

Responsabilidad de los Empleados Altos Cargos – Todos los oficiales y otros empleados gerenciales de la Compañía serán responsables de la aplicación y el cumplimiento de este Código, incluyendo la necesaria distribución del mismo para asegurar el conocimiento y

cumplimiento por parte de los socios. Se espera que los oficiales y otros empleados gerenciales promuevan una conducta honesta y ética, incluyendo el manejo ético de conflictos de intereses reales o aparentes entre relaciones personales y profesionales.

Los empleados gerenciales pueden ser sancionados si toleran la mala conducta, no reportan la mala conducta, no toman las medidas razonables para detectar la mala conducta o no demuestran un liderazgo apropiado para asegurar el cumplimiento.

X. Exenciones

Las solicitudes de exención de alguna disposición de este Código deben ser presentadas por escrito al Oficial de Cumplimiento para una revisión adecuada y el resultado será decidido por un oficial ejecutivo o un comité apropiado de la Junta de Directores. Para conducta que involucre a un oficial ejecutivo o director, sólo la Junta de Directores tiene la facultad de eximir del cumplimiento de una disposición de este Código. Las declaraciones contenidas en este Código en el sentido de que ciertas acciones pueden tomarse sólo con la "Aprobación de la Compañía" se interpretarán en el sentido de que oficiales ejecutivos apropiados o miembros de la Junta Directiva deben dar previa aprobación por escrito antes de que la acción propuesta sea llevada a cabo.

XI. Políticas Relacionadas

Este Código debe leerse conjuntamente con otros documentos de política de la Compañía que están relacionados, incluyendo la Política Anticorrupción. Este Código complementa pero no reemplaza, ninguna obligación contractual que una persona tenga en virtud de acuerdos con la Compañía. Este Código no pretende crear ningún contrato (explícito o implícito) con ninguna persona, incluyendo, sin limitación, cualquier contrato de empleo o de consultoría, ni constituye una promesa de que el arreglo de empleo o consultoría de una persona no será terminado salvo por causa justificada.

XII. Certificación; Enmienda

Este Código fue aprobado y adoptado por la Junta Directiva de la Compañía el día 30 de octubre de 2017 y puede ser revisado, cambiado o enmendado en cualquier momento por la Junta de Directores.

Adoptado por la Junta de Directores el 30 de octubre de 2017
