



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL DE NEW BALANCE

Entorno laboral

1. **Discriminación y acoso:** New Balance se esfuerza por crear un entorno laboral diverso e inclusivo. New Balance se compromete a aplicar prácticas de igualdad de oportunidades en el empleo y no tolera el acoso o la discriminación de ningún tipo. Esto incluye cualquier discriminación o acoso en relación con la raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, sexo (incluido embarazo), credo, discapacidad física o mental, estado civil, enfermedad, orientación sexual, identidad de género, edad o cualquier otra condición protegida por la ley de una persona.
2. **Salud y seguridad:** New Balance se compromete a proporcionar a todos los empleados un entorno laboral seguro y sano. Se espera que todos los empleados estén al tanto de las medidas de seguridad y sigan las políticas y procedimientos de la Sociedad sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los empleados deben denunciar cualquier condición insegura a su jefe, superior o RR. HH. inmediatamente.
3. **Seguridad en el lugar de trabajo:** New Balance se compromete a evitar la violencia en el lugar de trabajo y el comportamiento amenazante. New Balance no tolerará ninguna conducta, declaración o gesto, incluidos aquellos hechos por correo electrónico, software de mensajería instantánea o redes sociales, que sean físicamente amenazantes, intimidatorios o coercitivos.
4. **Drogas y alcohol:** New Balance es un lugar de trabajo sin drogas ni alcohol. Esto se aplica a todas las sustancias, drogas, alcohol o medicamentos, legales o ilegales, que puedan afectar a la capacidad de un empleado para realizar sus funciones laborales de forma eficaz y segura. Los empleados no deben presentarse a trabajar, volver al trabajo o asistir a cualquier evento patrocinado por la Sociedad bajo los efectos del alcohol o de cualquier otra sustancia. Los empleados no pueden utilizar o poseer alcohol u otras sustancias tóxicas en las instalaciones de la Sociedad. Se puede hacer una excepción para el alcohol para eventos de New Balance aprobados oficialmente, pero los empleados deben abstenerse del consumo excesivo y la embriaguez en todo momento.

Conflictos de intereses

1. **Conflictos de intereses:** Los empleados de New Balance tienen la responsabilidad de actuar en el mejor interés de la Sociedad y evitar conflictos o la apariencia de estos. Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses externos de un empleado interfieren con los intereses de la Sociedad o los deberes laborales del empleado. New Balance prohíbe a los empleados utilizar su posición en New Balance para beneficio propio o para obtener beneficios para ellos o miembros de su familia. Si tiene alguna pregunta sobre si una situación es un posible conflicto de intereses, póngase en contacto con el asesor jurídico o el vicepresidente de Recursos Humanos.
2. **Trabajo externo:** New Balance reconoce que los empleados a veces pueden buscar trabajo adicional fuera de la Sociedad. No se puede utilizar ningún recurso de la Sociedad para respaldar el trabajo externo. Cualquier trabajo de este tipo también se debe realizar fuera del horario de la semana laboral normal del empleado y no debe interferir de ninguna manera en la capacidad del empleado para realizar el trabajo de New Balance. En ningún caso, ningún empleado trabajará en ninguna función (ya sea como empleado o como contratista independiente) para la competencia. Los empleados también tienen prohibido trabajar para un cliente, vendedor, proveedor, contratista, licenciataria, agente, distribuidor o cualquier otra persona o entidad con quien New Balance realice negocios.



3. **Miembros de la familia:** New Balance es una empresa familiar y estamos orgullosos de nuestro legado inconfundible. Los miembros de la misma familia pueden trabajar en New Balance y en la misma ubicación general. Sin embargo, es importante evitar conflictos de intereses y favoritismo, o incluso la apariencia de estos. En consecuencia, los empleados no pueden ostentar puestos en New Balance que requieran o permitan que el empleado supervise directa o indirectamente o influya en los términos y condiciones del empleo de un miembro de su familia. Algunos ejemplos de términos o condiciones de empleo incluyen el ascenso, el cese, los castigos disciplinarios y la remuneración. New Balance no puede contratar a ningún familiar de empleados que trabajen en los Departamentos de Recursos Humanos o Nóminas.
4. **Relaciones interpersonales:** New Balance prohíbe las relaciones románticas entre empleados si uno de ellos supervisa directa o indirectamente al otro o puede influir en los términos o condiciones del empleo del otro. Algunos ejemplos de términos o condiciones de empleo incluyen el ascenso, el cese, los castigos disciplinarios y la remuneración. Los ejecutivos de New Balance (vicepresidente y superior) y todos los miembros de los Departamentos de Recursos Humanos y Nóminas tienen prohibido mantener relaciones románticas con cualquier empleado de la Sociedad, independientemente de la estructura jerárquica.
5. **Regalos:** Para evitar la apariencia de incorrección, New Balance prohíbe a los empleados aceptar cualquier regalo, favor, entretenimiento, pago o préstamo con un valor superior a 50 USD para ellos o para los miembros de su familia de cualquier parte que realice o pretenda realizar negocios con New Balance. New Balance desaconseja encarecidamente hacer regalos a clientes, vendedores, proveedores, contratistas, licenciatarios, agentes, distribuidores o cualquier otra parte que realice negocios con New Balance. Los empleados que deseen proporcionar regalos (a un cliente, vendedor, proveedor, contratista, licenciatario, agente o distribuidor potencial o actual) deben obtener la aprobación previa del asesor jurídico. En ningún caso se deben hacer o aceptar regalos de cualquier funcionario público o casi público o sus familiares.
6. **Servicio para entidades**
 - a. **Consejos de entidades sin ánimo de lucro:** New Balance anima a sus empleados a retribuir a sus comunidades. Un empleado puede participar en el consejo de una entidad sin ánimo de lucro o asesor siempre que el servicio no interfiera en la capacidad del empleado para realizar el trabajo de New Balance. Un empleado no puede actuar o parecer actuar en un consejo como representante de New Balance sin la aprobación previa por escrito del asesor jurídico.
 - b. **Consejos de entidades con fines de lucro:** Los empleados pueden participar en los consejos de organizaciones con fines de lucro con la aprobación previa por escrito del director ejecutivo y el asesor jurídico. Ningún empleado puede participar en el consejo de cualquier competidor, cliente, vendedor, proveedor, contratista, licenciatario, agente, distribuidor de New Balance o cualquier otra entidad con la que New Balance realice negocios.

Prácticas comerciales globales

1. **Antisoborno y anticorrupción:** New Balance se compromete a proporcionar los mayores estándares de integridad y pretende evitar incluso la apariencia de incorrección. La Sociedad prohíbe estrictamente todas las formas de soborno y corrupción y adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que no se producen sobornos ni corrupción en nuestras actividades comerciales. Los empleados tienen prohibido dar, prometer, autorizar u ofrecer directa o indirectamente cualquier cosa de valor a un funcionario público o no público o a cualquier tercero en nombre de la Sociedad para conseguir una ventaja indebida, obtener o mantener un negocio, o dirigir el negocio a cualquier otra persona o



entidad. Esta prohibición incluye los pagos a terceros si el empleado sabe, o tiene motivos para saber, que el tercero utilizará cualquier parte del pago para sobornos.

2. **Cumplimiento de las normas de comercio internacional:**
 - a. **Política antiboicot:** Los empleados de New Balance no pueden respaldar ni cooperar con un boicot no autorizado de otro país.
 - b. **Embargos comerciales:** Los empleados de New Balance deben cumplir todas las leyes aplicables sobre embargos comerciales, incluidas las leyes de importación, exportación y transbordo.
3. **Leyes sobre competencia (antimonopolio):** Casi todos los países tienen conjuntos bien desarrollados de leyes "antimonopolio", "sobre competencia" o "protección del consumidor" diseñadas para fomentar y proteger la competencia libre y justa. Estas leyes regulan las relaciones de New Balance con minoristas, incluidas políticas de precios, descuentos, condiciones crediticias, descuentos promocionales, distribuciones exclusivas, relaciones de franquiciado, relaciones de licenciatario, restricciones sobre llevar productos de la competencia, cese y muchas otras prácticas. También rigen estrictamente las relaciones entre New Balance y nuestros competidores, proveedores y otras entidades con las que hacemos negocios. Las consecuencias de la infracción de dichas leyes pueden ser graves. New Balance se compromete a cumplir las leyes antimonopolio y sobre competencia. Como norma general, los empleados de New Balance deben limitar los contactos con competidores y siempre deben evitar asuntos como precios u otros términos y condiciones de venta, clientes y proveedores. Puesto que la aplicación de estas leyes a situaciones concretas puede ser compleja, los empleados que tengan preguntas deben ponerse en contacto con el asesor jurídico.
4. **Reclamaciones ante agencias gubernamentales y terceros:** De vez en cuando, un solicitante, cliente o empleado actual o anterior puede presentar, o amenazar con presentar, una reclamación contra New Balance ante el gobierno o tercero. Cualquier empleado con quien se pongan en contacto o sea informado de una reclamación ante un gobierno o tercero debe ponerse en contacto de inmediato con el asesor jurídico o el vicepresidente de Recursos Humanos. New Balance prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier empleado por presentar o informar de una reclamación. La Sociedad se compromete a cooperar plenamente en cualquier investigación de una agencia gubernamental o consulta o reclamación de terceros.
5. **Solicitudes de información del gobierno:** New Balance se compromete a cooperar plenamente con las investigaciones o solicitudes de información del gobierno. Si un funcionario público le pide a un empleado que proporcione información de la Sociedad (por escrito o verbalmente) para una investigación del gobierno o cualquier otro fin, o bien si un representante del gobierno visita su lugar de trabajo y pide registros, documentos u otra información de la Sociedad, el empleado debe notificarlo de inmediato al asesor jurídico o vicepresidente de Recursos Humanos. Los empleados siempre deben proporcionar información veraz y exacta, y nunca debe intentar obstaculizar, influir o impedir una solicitud de información. Los empleados tampoco deben modificar, falsificar, cortar, esconder, desechar ni destruir ningún documento o registro relacionado con una solicitud, investigación o procedimiento jurídico del gobierno.
6. **Trato justo y honesto:** New Balance se esfuerza por superar la justicia y honestidad de nuestra competencia. Buscamos una ventaja competitiva por medio de un rendimiento y productos superiores, no a través de prácticas comerciales poco éticas o ilegales. Está prohibido el robo o uso de información exclusiva, la posesión de secretos comerciales o información confidencial obtenida sin el consentimiento del propietario o la inducción a revelar dicha información por parte de empleados u otras personas. Respetamos los derechos de y tratamos justamente a todos los clientes, proveedores, competidores y empleados de la Sociedad. Ningún empleado debe obtener una ventaja injusta de cualquier persona a través de la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales, soborno o cualquier otra práctica comercial injusta. Los



empleados tampoco pueden ayudar a otros empleados, consultores, contratistas independientes u otros terceros a obtener una ventaja injusta de cualquier persona por estos medios.

7. **Actividades y contribuciones políticas:** Se anima a los empleados a implicarse en problemas que sean importantes para nuestro negocio y comunidad. Sin embargo, la actividad política está minuciosamente regulada por la ley y hay directrices y prohibiciones estrictas que rigen la participación de empleados en la actividad política en nombre de New Balance o utilizando recursos de New Balance. Por ese motivo, el asesor jurídico debe iniciar o aprobar por adelantado toda la actividad política en nombre de la Sociedad.
 - a. Los empleados deben llevar a cabo actividades políticas personales en su tiempo libre con sus propios recursos. Por respeto a los demás, los empleados no deben fomentar puntos de vista o creencias políticas personales (incluida la publicación o distribución de avisos u otro material) en las instalaciones o sitios web de la Sociedad. Los empleados tampoco deben sugerir que hablan en nombre de la Sociedad o que New Balance apoya cualquier punto de vista personal de cualquier empleado.
 - b. No se permite a los empleados realizar contribuciones financieras directas a ningún candidato político en nombre de New Balance.
 - c. El cabildeo se define en general como un contacto con funcionarios electos o gubernamentales con respecto a problemas legislativos o normativos que afectan a la Sociedad. New Balance debe seguir estrictos requisitos de presentación de informes sobre el cabildeo. El asesor jurídico debe aprobar cualquier actividad de cabildeo en nombre de la Sociedad, incluida la conservación de un miembro de un grupo de presión externo o empresa de cabildeo.
8. **Integridad de los productos:** New Balance se compromete a producir y vender productos utilizando altos estándares de calidad, estilo, diseño y tejidos. Además de nuestros propios estándares publicados, todos los productos se deben probar, envasar, etiquetar, comercializar, publicitar y vender de conformidad con los requisitos industriales y legales.
9. **Relaciones con los medios de comunicación:** Todas las consultas de los medios de comunicación se deben dirigir al equipo de Relaciones Públicas de New Balance. Los empleados no pueden hablar con periodistas o cualquier otro miembro de los medios de comunicación en nombre de New Balance a menos que esté autorizado. Cualquier empleado que hable directamente con periodistas sin pasar primero por Relaciones Públicas corre el riesgo de proporcionar información incorrecta, revelar estrategias exclusivas o dañar la reputación de la Sociedad.
10. **Consultores, contratistas independientes y otros proveedores de servicios:** Las relaciones comerciales deben ser adecuadas, legales y estar documentadas. Las tarifas y otros términos del material se deben establecer en un acuerdo por escrito proporcionado por el Departamento jurídico de New Balance por adelantado. En ningún caso, las tarifas deben superar lo que es normal y habitual en nuestro sector.
11. **Responsabilidad social y medioambiental:** New Balance se compromete a defender los derechos humanos básicos de nuestros empleados y de los trabajadores de nuestras operaciones empresariales y nuestra cadena de suministro y a proteger el medio ambiente en las comunidades en las que realizamos negocios. Esperamos que nuestros proveedores cumplan los mismos altos estándares. El Código de conducta de proveedores de New Balance requiere que los proveedores sigan las todas las leyes, respeten los derechos de todos los empleados, minimicen el impacto en el medio ambiente, proporcionen un lugar de trabajo seguro y sano y fomenten la salud y el bienestar de todos los empleados. Todos los empleados de New Balance tienen la responsabilidad de defender y fomentar el cumplimiento del Código de conducta de proveedores de New Balance.
12. **Política de viajes y ocio:** New Balance reconoce la importancia de viajar para realizar el negocio de la



Sociedad, así como los considerables sacrificios que hacen los empleados que viajan para la Sociedad. New Balance reembolsa los gastos necesarios de viajes de negocios y ocio razonable de acuerdo con su política publicada.

Protección de la información y reputación de la Sociedad

1. **Información confidencial y derechos de propiedad intelectual:** Sin la autorización expresa por escrito, los empleados no deben utilizar ni revelar secretos comerciales, información confidencial ni propiedad intelectual de New Balance. Los empleados deben tratar la información exclusiva de la Sociedad, incluida aquella relacionada con clientes y productos, como confidencial y no hacer nada para poner en riesgo o revelar inconscientemente dicha información confidencial, incluido a través del uso de redes sociales. La información exclusiva incluye la propiedad intelectual como secretos comerciales, patentes, marcas comerciales y derechos de autor, así como planes empresariales y de marketing, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros y cualquier dato o informe que no sea público. El uso o la distribución no autorizados de esta información están prohibidos y también podrían ser ilegales y producir sanciones civiles o penales. Todos los empleados deben cumplir los acuerdos de confidencialidad y no revelación firmados antes y durante el empleo con New Balance.
2. **Revelación de información financiera:** Los empleados no deben revelar información financiera de New Balance, que no sea los datos ya publicados, sin la aprobación previa por escrito del director financiero.
3. **Propiedad de la Sociedad:** Todos los empleados deben proteger los activos de Balance y garantizar el uso eficiente. Queda prohibido el robo, la desatención y el desperdicio. Todos los activos de la Sociedad se deben utilizar solo para fines comerciales legítimos.
4. **Seguridad de TI:** Todos los empleados deben cumplir las directrices de seguridad de tecnología de la información establecidas por la Sociedad. En concreto, es fundamental que las contraseñas se creen con cuidado, se cambien con frecuencia, se utilicen de forma discreta y sean confidenciales ya que son la principal forma de autenticación del usuario para conceder acceso a sistemas de información de New Balance.
5. **Privacidad y protección de la información personal:** New Balance se compromete a proteger la información de identificación personal (PII) y otra información confidencial que la Sociedad recopila o mantiene sobre los consumidores, clientes, empleados, proveedores y otras personas. La PII es cualquier información con respecto a una persona identificada o identificable, como nombres, direcciones, direcciones de correo electrónico, números de teléfono, números de identificación oficial, números de ID de empleado e información de tarjetas de crédito o cuentas bancarias. La PII puede incluir información con respecto a raza, sexo, edad, orientación sexual, religión o enfermedad. También puede incluir identificadores de ordenadores y dispositivos móviles, historial de transacciones de clientes, historial laboral e información demográfica. Todos los empleados de New Balance son responsables de salvaguardar y proteger los registros empresariales que contienen PII, incluido cualquier información a la que se acceda o almacenada en medios electrónicos, de acuerdo con todas las leyes aplicables. Los empleados deben mantener protegidos los registros que contengan PII en todo momento y utilizar los datos solo para fines comerciales autorizados. Si no lo hacen, podría producir una responsabilidad legal o daño en la relación de New Balance con empleados, clientes, proveedores y clientes, así como a la reputación de la Sociedad. Todos los empleados de New Balance son responsables de cumplir las leyes que se apliquen a la recopilación, el almacenamiento, la transferencia y el uso de PII. Esto incluye comprender y seguir todas las leyes y normativas de privacidad y protección de datos locales aplicables en el país donde trabaje el empleado o donde está almacenada la información, y cumplir las normas que se apliquen a la transferencia de PII



internacionalmente. Las infracciones o revelaciones conocidas o presuntas de PII se deben denunciar de inmediato al asesor jurídico, vicepresidente sénior de Recursos Humanos o equipos de seguridad de tecnología de la información.

Contabilidad y registros

1. **Contabilidad:** Los registros exactos y la integridad financiera son esenciales para el negocio de New Balance. New Balance debe establecer y mantener procedimientos contables adecuados. La Sociedad debe mantener libros y registros exactos que reflejen todos los activos, responsabilidades y transacciones corporativos. La Sociedad también debe garantizar un uso adecuado de los fondos. Los empleados no pueden hacer falsas declaraciones, entradas engañosas o artificiales ni omisiones o tergiversaciones de material en ningún libro, registro financiero u otros documentos o comunicaciones. Los empleados responsables de la elaboración de estados contables o revelaciones públicas de la Sociedad, o que proporcionen información como parte de ese proceso, tienen la responsabilidad de garantizar que dichas revelaciones e información son completas, exactas y cumplen los controles y procedimientos de revelación de la Sociedad.
2. **Cooperación con auditores:** Los empleados deben cooperar plenamente y proporcionar información completa y exacta a auditores internos y auditores externos independientes, así como la dirección. Los empleados nunca deben influir indebidamente, coaccionar, manipular o engañar a auditores internos o auditores externos independientes con respecto a estados contables, prácticas contables o controles internos de la Sociedad.

Políticas generales

1. **Medida disciplinaria:** New Balance espera que todos los empleados ofrezcan un alto rendimiento, sean representantes de los valores de la Sociedad y cumplan nuestros estándares y políticas. New Balance adoptará las medidas adecuadas para respaldar el rendimiento de todos los empleados. En situaciones en las que el rendimiento o la conducta está por debajo de las expectativas, se pueden adoptar medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el cese de empleo. Cualquier infracción de este Código producirá medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el cese de empleo.
2. **Política de no represalia:** New Balance prohíbe cualquier forma de disciplina, venganza, intimidación o represalia de denuncias de buena fe de infracciones o posibles infracciones de este Código, así como por presentar cualquier reclamación o cooperar en investigaciones relacionadas.
3. **Exenciones:** New Balance se reserva el derecho, a su total discreción, de renunciar a la aplicación de las políticas establecidas en este Código cuando sea adecuado, así como enmendar, modificar o cambiar este Código. Las exenciones de esta política solo se pueden autorizar mediante un acuerdo con el director ejecutivo y el asesor jurídico.

Denuncia de infracciones

1. **Procedimiento de denuncia:** Cualquier empleado que crea que ha sufrido o ha sido testigo de una conducta que infringe este Código, la ley u otra política de la Sociedad debe denunciar el incidente de inmediato. Los empleados pueden denunciar a través de [Speak Up NB](#), la línea directa de ética y cumplimiento global de la Sociedad. Los empleados también pueden denunciar directamente ante el asesor jurídico o el vicepresidente sénior de Recursos Humanos. La Sociedad investigará sin demora y minuciosamente todas las denuncias de infracciones de la forma más discreta y confidencial que sea posible.



Documentos de referencia

- [Speak Up NB](#)
- [Manual de sustancias restringidas de New Balance](#)
- [Código de conducta de proveedores de New Balance](#)
- [Manual de estándares para proveedores de New Balance](#)

ID de versión	Fecha del cambio	Autor	Comentarios
1.0	10.04.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/A
2.0	01.08.19	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	N/A