



Código de Conducta

CONOZCA EL CÓDIGO
CUMPLA CON EL CÓDIGO

BrightView  TM
www.brightview.com

Carta de nuestro Equipo Ejecutivo

Estimado Equipo:

En BrightView, luchamos por la Seguridad en la excelencia en todos los aspectos de nuestro negocio. Esto incluye mantener el estándar más alto de honestidad e integridad. La ética y los valores son fundamentales para cuidarse, proteger a nuestros clientes y comunidades y enorgullecerse de las relaciones de confianza con nuestros clientes.

El Código de conducta de BrightView ("el Código") nos mantiene fieles a nuestros valores y conductas de liderazgo. El Código reúne las prácticas, políticas y normas centrales que nos ayudan a mantener los estándares altos que colocamos como objetivos

Este Código nos brinda la información que necesitamos para fundamentar nuestras elecciones nos ayuda a guiarnos para tomar buenas decisiones y nos facultan para enfrentar posibles desafíos que surgen al realizar negocios.

Lea el Código atentamente. Analícelo con sus colegas del equipo y, si tiene preguntas sobre algún aspecto del Código, consúltenos.

Gracias por todo el trabajo que realiza a diario, en todas partes y con todas las personas para sostener estos altos estándares de ética.

Atentamente,

Equipo de Liderazgo Ejecutivo

BrightView, Nuestra Visión

En BrightView, la promesa de calidad es comprometerse a brindar Confianza basada en la excelencia. Lo logramos al vivir todos los días con nuestra misión en mente: Cuidarnos entre sí, cuidar a clientes y comunidades y enorgullecernos de las relaciones de confianza y las soluciones que importan. Al luchar por brindar excelencia en todo lo que hacemos, alcanzaremos nuestra visión de liderar el sector de servicios de paisaje.

EXCELENCIA para brindar un entorno de trabajo seguro y estimulante donde las mejores personas quieren trabajar

EXCELENCIA para brindar soluciones coherentes a nuestros clientes, todos los días, en todos lados y de aparte de todos.

EXCELENCIA para brindar un rendimiento comercial superior que cree la libertad para seguir invirtiendo en nuestra gente, clientes y comunidades

EXCELENCIA para liderar nuestra industria y enorgullecernos de paisajes hermosos que hagan sonreír a las personas; un trabajo que impacte en las vidas de millones de personas a diario.



Como compañía, mostramos conductas de liderazgo que guían nuestras interacciones y nos permiten vivir nuestra promesa de calidad todos los días:

Inculcar confianza: Desarrollamos relaciones mediante el cumplimiento de compromisos y la demostración de coherencia, credibilidad y transparencia.

Impulsar compromiso: Capacitamos a los demás, invitamos a que se brinden comentarios y compartimos la pertenencia / visibilidad. Creamos un entorno de trabajo positivo y motivador. Hacemos que las personas sientan que sus contribuciones se valoran.

Valorar las diferencias: Buscamos comprender y tenemos respeto por las normas culturales, las expectativas y las formas de comunicarse. Fomentamos un entorno de equipo y valoramos, alentamos y apoyamos las diferencias.

Desarrollar equipos efectivos: Definimos el éxito en términos de un equipo completo mediante la creación de una sensación de pertenencia y una sólida moral de equipo.

Garantizar la responsabilidad: Cumplimos con nuestros compromisos y nos aseguramos de que los demás también lo hagan. Asumimos una responsabilidad personal por las decisiones, las acciones y los fracasos. Brindamos comentarios equilibrados en momentos esenciales.

Enfocarse en los clientes: Identificamos oportunidades y desarrollamos y brindamos soluciones que benefician a los clientes. Nos anticipamos a las necesidades de los clientes, actuamos como socios estratégicos y establecemos relaciones duraderas con cuentas clave.



Índice

Carta de nuestro equipo ejecutivo	2
Brightview, Nuestra Visión	3
Introducción	6
Nuestro compromiso con el entorno de trabajo	13
Nuestros estándares y prácticas comerciales	18
Protección de los activos de la compañía y la información de propiedad	27
Nuestra interacción con el gobierno, las comunidades y el público	34
Exenciones y Enmiendas	41
Consejos Finales	42
Línea de inquietudes de BrightView	43

Introducción

Nuestra reputación es uno de nuestros activos más valiosos. Las acciones individuales marcan la forma en que los miembros del equipo, los clientes y las comunidades ven a BrightView. Cada uno tiene la obligación de proteger a la compañía de conductas que amenacen nuestra reputación y el crecimiento futuro.

En esta Sección:

Uso del Código de conducta

El Código de conducta, junto con un buen criterio, y las normas, políticas y procedimientos de BrightView deben ser las fuentes principales de orientación para evaluar situaciones éticas

Quiénes deben cumplir con el código

El Código se aplica a todos los miembros del equipo, incluidos los funcionarios de la compañía y la Junta directiva.

Responsabilidades de los miembros del equipo

Los miembros del equipo deben cumplir con las normas establecidas en el Código y deben comportarse de forma ética cuando resienten a BrightView.

Gerentes que lideran dando el ejemplo

Los gerentes lideran dando el ejemplo y marcan la pauta en BrightView.

Realizar preguntas o notificar inquietudes

Comuníquese con nuestra Línea de inquietudes al (877) 903-0232 o notifique inquietudes en línea en www.brightviewconcerns.com.

Cumplimiento de leyes, reglas, regulaciones y políticas de la compañía Se espera que los miembros del equipo cumplan con todas las leyes, reglas, regulaciones aplicables, así como también con las políticas y los procedimientos de la Compañía.

Se prohíben las represalias

BrightView no tolera que se tomen represalias contra miembros del equipo por notificar o ayudar a abordar inquietudes con respecto al cumplimiento o la ética.

Consecuencias de violar el Código

Los miembros del equipo que violen el Código pueden enfrentar medidas disciplinarias, incluida una acción contra la compensación basada en incentivos.

Uso del Código de conducta

El Código de conducta está diseñado para proporcionar claridad sobre las expectativas de BrightView y para reforzar la necesidad de mantener una cultura coherente de ética, honestidad y transparencia. Este Código ayudará a facilitar las conversaciones sobre cómo tomar decisiones cuando se presenten problemas éticos complejos.

El Código pretende resumir en un solo lugar diversas normas de cumplimiento, políticas y procedimientos dentro de la Compañía. No puede abordar en detalle todos los posibles problemas o las decisiones que surjan. Junto con este Código, su propio buen criterio, y los procedimientos, las políticas y las normas detalladas de BrightView deben seguir siendo las fuentes principales de orientación.

Quiénes deben cumplir con el Código

El Código se aplica a todos los miembros del equipo, incluidos los funcionarios de nuestra compañía y la Junta directiva. Esto incluye a empleados temporales, de tiempo parcial y por temporada, así como también a cualquier persona que actúe en nombre de la Compañía. Todos somos

responsables por tomar las decisiones correctas, en todos los niveles.

Preguntas y Respuestas

¿El Código responderá a todas mis preguntas con respecto a problemas éticos?

Aunque revisar el Código y consultas sobre nuestras políticas con frecuencia lo ayudará a resolver dudas o dilemas éticos, es posible que haya momentos en los que tendrá dudas sobre cómo proceder ante una determinada situación. Si algo lo hace sentir incomodidad o necesita orientación sobre cómo proceder, comuníquese con la Línea de inquietudes de BrightView.

Responsabilidades de los Miembros del Equipo

- Todos los miembros del equipo deben ser líderes capacitados y deben asumir la responsabilidad por los resultados, ejercitar la iniciativa y el juicio y tomar decisiones según se requiera.
- Actúe de forma profesional, segura y ética, con un comportamiento coherente con nuestras conductas de liderazgo.
- Familiarícese con la información del Código, las leyes aplicables y las políticas de Brightview. Preste atención en particular a las políticas que pertenezcan a las responsabilidades de su trabajo.
- Notifique de inmediato a su supervisor inquietudes sobre posibles violaciones de las leyes, regulaciones, el Código o nuestras políticas. Coopera de forma plena y sea honesto cuando responda a una investigación o auditoría.
- Recuerde: la presión o las demandas debido a condiciones comerciales nunca son una excusa para violar la ley, las políticas de la Compañía ni el Código.



Los Gerentes lideran dando el ejemplo

Los gerentes de la Compañía tienen la responsabilidad adicional de garantizar que cumplamos con nuestros altos estándares de ética y cumplimiento. Los gerentes deben realizar lo siguiente:

- Marcar la pauta adecuada para los miembros del equipo y liderar dando el ejemplo.
- Crear un entorno de sinceridad y honestidad que fomente el compromiso.
- Mostrar un apoyo claro a los miembros del equipo que realicen preguntas difíciles o notifiquen inquietudes sobre problemas de cumplimiento y ética. Hacer énfasis con respecto a que la Compañía no tolerará represalias contra las personas que notifiquen inquietudes.
- Familiarizarse con las políticas de la Compañía. Encontrarse en una posición desde la que puedan brindar orientación a los miembros del equipo y fomentar la capacitación sobre problemas de cumplimiento y ética.
- Los gerentes deben presentar las violaciones notificadas o cualquier violación de la que se enteren, de manera oportuna, a sus supervisores



Realizar preguntas o notificar inquietudes

Todos debemos cuidarnos para proteger la reputación y la integridad de la Compañía. Si tiene una pregunta o desea notificar una ocupación, comuníquese con nuestra Línea de inquietudes al (877) 903-0232 o notifique inquietudes en línea en www.brightviewconcerns.com. Esta Línea de inquietudes es gratuita, se encuentra disponible las 24 horas y ofrece los servicios de un intérprete; además, el sitio web se encuentra disponible en diversos idiomas. Además, puede hablar con su supervisor o cualquier otro supervisor. Si, por algún motivo, hablar con un supervisor no es la mejor opción, hay otros recursos disponibles, incluidos los equipos locales de Finanzas y Recursos Humanos. Si se requiere confidencialidad, lo alentamos a que utilice la Línea de inquietudes o el sitio web.

Tenga en cuenta que, si notifica una inquietud, se tomará seriamente.

Es importante contar con el coraje para señalar cualquier asunto que contradiga nuestros valores. Usted tiene la obligación de notificar una conducta dolosa cuando la vea. Hacerlo puede ser difícil, pero es lo correcto.

Poner el servicio de la Línea de inquietudes a su disponibilidad no implica que tenga prohibida la notificación de cualquier violación posible de la regulación o ley federal de una entidad o agencia del gobierno, como el Departamento de Justicia y la Comisión de Bolsa y Valores, ni otras divulgaciones protegidas por las disposiciones para denunciantes de la regulación o ley federal. No tiene la obligación de notificar a la Compañía que ha presentado o presentará dichos informes o divulgaciones.

Se prohíben las represalias

BrightView no tolera las represalias contra un miembro del equipo por plantear o ayudar a abordar una inquietud de ética o cumplimiento, siempre que el miembro del equipo haya actuado de buena fe con una creencia razonable de que la información proporcionada es verdadera.

Si cree que usted o alguien que conoce ha sufrido represalias, póngase en contacto con su vicepresidente de Recursos Humanos o con la línea de inquietudes.

Cumplimiento de Leyes, Reglas, Regulaciones y Políticas de la Compañía

La Compañía espera que cumpla con las regulaciones, reglas y leyes aplicables al pie de la letra, así como también con los procedimientos y las políticas de la Compañía que, de vez en cuando, pueden modificarse. Se espera que conserve los estándares más altos de honestidad e integridad en todas las negociaciones con los clientes, los socios comerciales y los colegas del equipo.

Consecuencias de violar el Código

Se espera que todos los miembros del equipo mantengan los más altos estándares de conducta ética. BrightView se reserva el derecho de recuperar una compensación basada en incentivos de cualquier miembro del equipo que incurra en una "conducta perjudicial". La "conducta perjudicial" incluye, entre otros, cualquiera de los siguientes actos por parte de un empleado de BrightView:

- Un miembro del equipo ha cometido cualquier incumplimiento sustancial de un deber fiduciario con BrightView o sus afiliados;.
- Un miembro del equipo ha participado en una mala conducta intencional o negligencia grave en relación con su empleo, que es material y demostrablemente perjudicial para BrightView o sus afiliados;.
- Un miembro del equipo es condenado o se declara culpable o no impugna (nolo contendere) cualquier delito grave o de vileza moral, incluido fraude, malversación o malversación de fondos; o.
- Un miembro del equipo ha participado intencionalmente en una conducta que viola materialmente las políticas escritas de la Compañía, es material y demostrablemente perjudicial para la reputación, el carácter o la posición de BrightView o sus afiliados, o de otro modo es material y demostrablemente perjudicial para la Compañía o sus afiliados, monetaria o de lo contrario.

Al descubrir dicha conducta perjudicial, el equipo directivo revisará todos los hechos y circunstancias relevantes relacionados con la conducta. Si el miembro del equipo es un director ejecutivo de BrightView, dicha revisión será realizada por el comité de compensación de la junta directiva de BrightView (el "Comité"). Como parte de esa revisión, el equipo directivo y/o el Comité, según corresponda, se reservan el derecho, a su exclusivo criterio y en la máxima medida permitida por la ley aplicable, de tomar las medidas apropiadas contra cualquier compensación basada en incentivos que pueda haber sido otorgados al miembro del equipo para abordar la conducta, incluyendo, pero no limitado a:

- Exigir el reembolso de la compensación de incentivos en efectivo pagada anteriormente;
- Buscar la recuperación de cualquier ganancia obtenida en la adjudicación, ejercicio, liquidación, venta, transferencia u otra disposición de cualquier adjudicación de capital;
- Compensar el monto a recuperar de cualquier compensación que la Compañía deba al miembro del equipo;
- Requerir que el miembro del equipo entregue las adjudicaciones de capital consolidadas pendientes y/o cancele las adjudicaciones de capital no conferidas pendientes; y/o.
- Tomar cualquier otra acción correctiva y de recuperación permitida por la ley.

Nuestro compromiso con el entorno laboral

Las guías en esta sección establecen las normas para la forma en la que interactuamos con los colegas del equipo: demostrar respeto mutuo y apoyo, aceptar la diversidad y crear un entorno de trabajo seguro.

En esta sección:

Compañía que ofrece igualdad de oportunidades

BrightView es una Compañía que ofrece igualdad de oportunidades y se compromete a tratar a todos los solicitantes y miembros del equipo de manera justa.

Respeto y cortesía

Como miembros del equipo, debemos tratarnos y tratar a los clientes y las comunidades con respeto y cortesía.

Diversidad e inclusión

Brightview acoge una fuerza de trabajo diversa que valora las diferencias y fomenta inclusión de todas las personas y sus habilidades únicas.

Alcohol y sustancias ilegales

BrightView es un lugar de trabajo libre de drogas. Los miembros del equipo no deben presentarse a trabajar bajo la influencia de alcohol, drogas ilegales o drogas legales que puedan afectar su juicio.

Salud ambiental y seguridad

Como miembros del equipo, tenemos la responsabilidad de mantener un entorno seguro y saludable para nuestros equipos, los clientes y la comunidad. Estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes de seguridad aplicables y nuestro Código de seguridad interno.

Compañía que ofrece igualdad de oportunidades

BrightView es una Compañía que ofrece igualdad de oportunidades. Se prohíbe y no se tolerará en ninguna circunstancia la discriminación en función de la raza, la religión, el color, la edad, el género, la orientación sexual, el origen nacional, la ciudadanía, el estado civil, la discapacidad, la incapacidad, la condición de veterano o cualquier otra categoría o característica protegida por la ley aplicable. Además, prohibimos las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, notifique casos de discriminación o haga valer su derecho a no ser discriminada.

Respeto y Cortesía

En BrightView, nos tratamos con respeto y cortesía. Evitamos realizar comentarios denigrantes sobre nuestros colegas del equipo u otras personas. Nuestra compañía no permite ninguna forma de discriminación o acoso.

- Trate a todas las personas con respeto.
- Ayude a crear un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Entienda que no se permiten comentarios inadecuados de naturaleza sexual o de cualquier otra conducta sexualmente ofensiva.

Recuerde que el acoso ilegal no tiene que producirse en el lugar de trabajo ni debe implicar a un miembro del equipo de BrightView para violar nuestros valores o la ley.

Preguntas y Respuestas

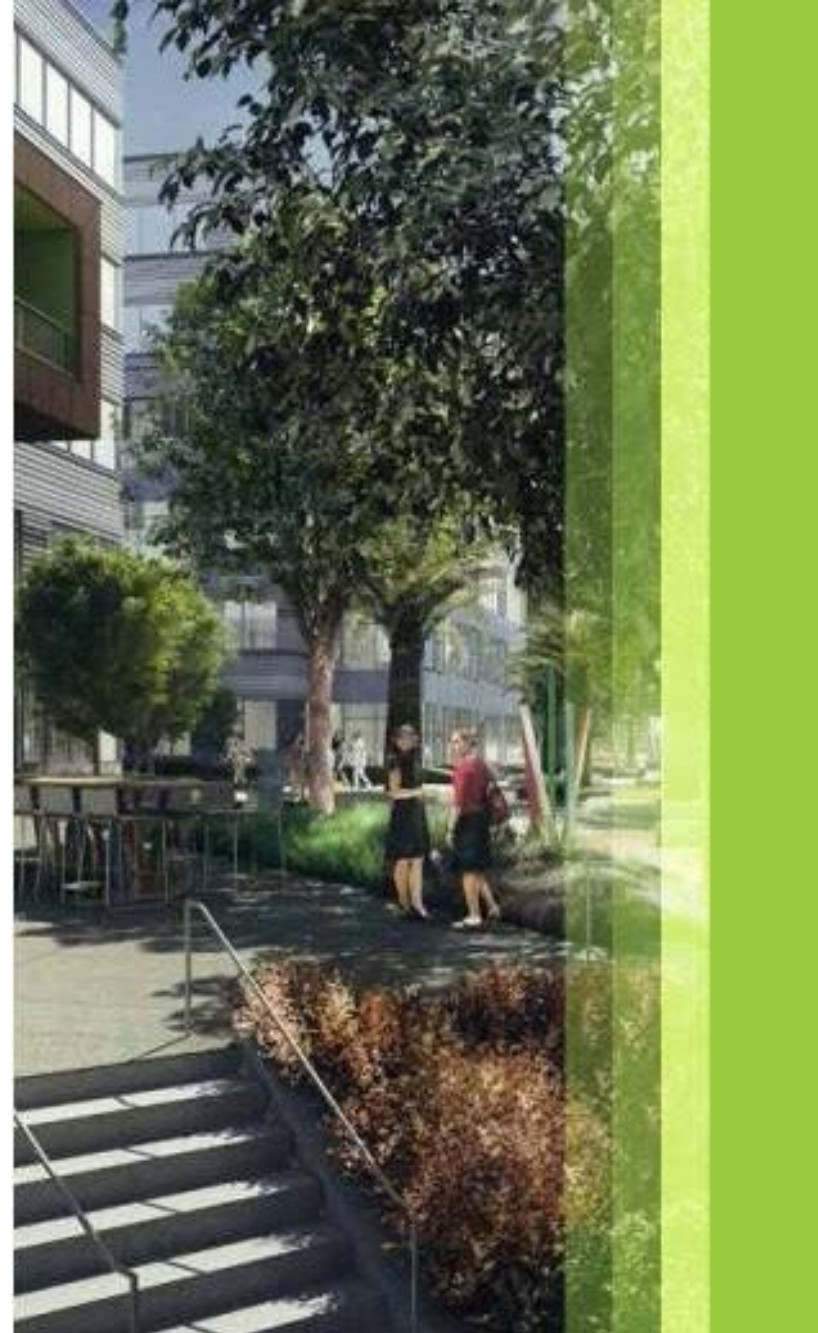
Cuando me encontraba en el lugar de trabajo, vi que se burlaban de un miembro nuevo del equipo porque no hablaba el mismo idioma que el resto del equipo suele utilizar. Sé que le faltaron el respeto al miembro nuevo del equipo. ¿Qué debo hacer?

Tratar a todos los miembros del equipo con respeto es esencial para nuestro éxito en BrightView. Debe informar al equipo que esa conducta no es adecuada. Si se siente incómodo al hacerlo o si la conducta continúa, notifique inmediatamente a su supervisor.

Diversidad e Inclusión

BrightView fomenta un lugar de trabajo que valora las diferencias y fomenta un entorno inclusivo de todas las personas y sus habilidades únicas. Una fuerza de trabajo diversa nos permite beneficiarnos desde múltiples puntos de vista dentro nuestra Compañía y nos ayuda a relacionarnos mejor con los socios comerciales, los clientes y otras partes interesadas. Contratamos, empleamos y brindamos ascensos a miembros del equipo independientemente de la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición de veterano, el estado civil, la identidad de género o la orientación sexual.

- Ayude a crear un entorno en donde los colegas puedan contribuir, desarrollar y utilizar de forma plena sus talentos.
- Mantenga una mente abierta a ideas nuevas y escuche puntos de vista distintos.
- Entienda que los mensajes ofensivos, los comentarios despectivos y las bromas inadecuadas nunca son apropiadas para el lugar de trabajo.



*Más
Información:*

Consulte la Política Contra la Discriminación en
el Manual del Miembro del Equipo

Alcohol & Sustancias Ilegales

BrightView se compromete a fomentar el bienestar y la seguridad de todos los miembros del equipo. Se prohíbe poseer, consumir, comprar o vender alcohol y drogas ilegales en las instalaciones de BrightView. Además, ningún miembro del equipo debe estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales cuando se encuentre en las instalaciones de BrightView (incluido un vehículo de BrightView), mientras opere equipos de la Compañía ni cuando realice negocios para la Compañía fuera de las instalaciones de BrightView.

Incluso las drogas legales pueden afectar la seguridad del miembro del equipo, los colegas del trabajo o los miembros del público. En consecuencia, cualquier miembro del equipo que tome una droga legal que pueda poner en peligro la seguridad, el desempeño o cualquier función motora, deberá dar aviso a su supervisor antes de presentarse a trabajar bajo los efectos de dicho medicamento. Si BrightView determina que dicho uso del medicamento no presenta riesgos a la seguridad o la calidad del servicio, el miembro equipo podrá trabajar.

*Más
Información:*

Consulte la Política Sobre el Consumo de Alcohol y Drogas en el Manual del Miembro del Equipo

Salud Ambiental y Seguridad

Todos los miembros del equipo comparten la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable y proteger el entorno en el que trabajan.

- Cumpla de manera plena con todas las prácticas, políticas y reglas con respecto a la salud y seguridad del entorno.
- Evite actuar de formas que, a sabiendas, pongan en riesgo su vida y la de los demás.
- Siga los procedimientos de seguridad establecidos, recomiende cambios necesarios y notifique de manera oportuna condiciones y acciones posiblemente inseguras.
- Sea considerado con respecto a la salud y la seguridad de los demás, que podrían verse afectados por las actividades de nuestro trabajo.
- Trabaje para minimizar la cantidad de accidentes, lesiones y enfermedades en nuestras sucursales y lugares de trabajo; para ello, mantenga esos lugares sin peligros y aliente a los miembros del equipo y los contratistas a que sigan prácticas de trabajo seguras.
- Notifique de manera oportuna todos los accidentes, violaciones, derrames de materiales peligrosos, lesiones y consultas de agencias del gobierno.
- Sea proactivo y ayude a identificar formas en las que podemos mejorar la seguridad.
- Nunca trabaje bajo los efectos del alcohol o las drogas.
- No se toleran las amenazas, la intimidación ni la violencia hacia cualquier persona en el trabajo, incluidos colegas y socios comerciales.
- No deben llevarse armas de fuego, cuchillos ni otras armas peligrosas a la propiedad de la Compañía.

Preguntas Y Respuestas

¿Qué hago si tengo una inquietud con respecto a la seguridad o la violencia en el lugar de trabajo?

BrightView se toma seriamente la responsabilidad de crear un entorno de trabajo seguro. Si tiene una inquietud con respecto a la seguridad, notifique de inmediato a su supervisor, el representante de seguridad de la sucursal o el gerente de Salud ambiental y seguridad (Environmental Health & Safety, EH&S). Además, puede comunicarse con la Línea de inquietudes de BrightView al (877) 903-0232 o puede visitar www.brightviewconcerns.com.

Nuestras Normas y Prácticas Comerciales

La guía en esta sección afirman cómo interactuamos con los clientes con honestidad e integridad. Competimos en el mercado con igualdad y un compromiso por realizar negocios de forma ética y legal en todos los aspectos. Usted es la voz y la consciencia de la Compañía. Nuestra reputación se encuentra en sus manos.

En esta sección

Conflicto de intereses

Los conflictos de intereses pueden generar una dificultad inadecuada en la Compañía. Los miembros del equipo deben revelar y buscar la aprobación antes de proceder en situaciones donde haya un posible conflicto

Competencia leal

BrightView respalda firmemente la competencia leal y cumple con las leyes establecidas para conservarla. Los miembros del equipo deben conocer estas leyes y nunca deben alentar a miembros nuevos del equipo a divulgar información confidencial de sus anteriores empleadores.

Obsequios y entretenimiento

El intercambio de obsequios o entretenimiento no debe influenciar decisiones comerciales ni debe utilizarse para influenciar las decisiones comerciales de nuestros socios.

Sanciones Económicas

Los miembros del equipo no pueden aprobar, facilitar ni participar en ninguna transacción que involucre a un país sancionado o a una parte sancionada a menos que la Oficina del Asesor Jurídico haya proporcionado una aprobación previa.

Préstamos

BrightView no proporciona préstamos a los miembros del equipo ni a sus familiares.

Antisobornos y corrupción

BrightView prohíbe otorgar, aceptar o autorizar sobornos como contraprestación de negocios.

Uso de información privilegiada

Ningún miembro del equipo, funcionario ni miembro de la Junta puede compartir información privilegiada con otras personas.

Contrataciones con el gobierno

Los miembros del equipo deben realizar nuestros negocios con entidades del gobierno en cumplimiento estricto de las reglas y regulaciones exclusivas que exigen esas entidades y las leyes aplicables.



Conflictos de Interés

Un conflicto de intereses puede ocurrir cuando sus intereses o actividades personales interfieren, o incluso parecen interferir, con los intereses de la Sociedad en su conjunto. También surge un conflicto de intereses cuando alguien recibe un beneficio personal inapropiado, como una comisión en efectivo o servicios, como resultado de su puesto en la Compañía. El mejor enfoque para manejar posibles conflictos es revelar de manera proactiva las situaciones que podrían dar la apariencia de un conflicto, antes de que surja el conflicto, y buscar la orientación de su supervisor. Los miembros del equipo generalmente deben buscar la aprobación de sus gerentes, a quienes se les anima a consultar con la Oficina del Asesor Jurídico antes de dar su aprobación¹.

¹Sin embargo, se puede exigir a los funcionarios y miembros de la Junta Directiva que sigan el proceso prescrito por la política del Comité de Auditoría con respecto a las transacciones con partes relacionadas.

...Conflictos de Interés (continuación)

Los siguientes son tipos comunes de conflictos de interés...

- Relación familiares y Personales

Puede tener un familiar, socio o amigo cercano trabajando en la Compañía, o como socio comercial. El favoritismo hacia familiares o amigos nunca debe desempeñar ningún papel en las decisiones comerciales y de contratación. En algunos casos, un conflicto puede ser difícil de reconocer, pero la situación siempre debe revelarse lo antes posible para su revisión y resolución. En ningún caso un miembro de la familia debe administrar directamente o tener la responsabilidad del trabajo de otro.

- Empleo Externo

Los empleados asalariados a tiempo completo deben obtener la aprobación previa del CHRO y del Director Jurídico para trabajar fuera de la empresa. El empleo externo (ya sea para empleados asalariados o por hora) puede permitirse siempre y cuando no interfiera ni perjudique su trabajo para la Compañía. Si tiene un empleo fuera de BrightView, debe limitarse a los momentos en los que no esté trabajando para la empresa. Además, los activos de la empresa (por ejemplo, ordenador, teléfono y espacio de oficina) no pueden utilizarse en relación con un empleo externo.

- Inversiones Personales

Debe revelar (al Director de Recursos Humanos y al Director Jurídico) información sobre un interés significativo que usted, su socio o un familiar directo tengan en cualquier empresa a la que la Compañía se proponga adquirir bienes o servicios. Si sus acciones y juicio pudieran parecer influenciados por su afiliación a la empresa, entonces usted tiene un interés significativo. Los miembros del equipo que puedan influir en las decisiones de compra o venta no deben tener una inversión en un socio comercial o cliente que pueda dar la impresión de un conflicto de intereses. Dichos miembros del equipo deben procurar que dichas decisiones se tomen en condiciones de igualdad tras un proceso competitivo.

...Conflictos de Interés (continuación)

- Transacciones con partes relacionadas

Las transacciones con partes relacionadas deben ser divulgadas por ciertos miembros del equipo dentro de la Compañía. Una “transacción con partes relacionadas” es una entre la Compañía y un miembro del equipo, el socio de un miembro del equipo o un familiar inmediato de un miembro del equipo.

- Oportunidades Corporativas

Todos los miembros del equipo tienen la responsabilidad ante la Compañía de promover sus intereses cuando surja la oportunidad. Si se entera de una oportunidad comercial a través de su trabajo en BrightView, no puede aprovechar esa oportunidad para su beneficio personal. Debe informar a su supervisor sobre la oportunidad de negocio. Tampoco debe utilizar la propiedad, la información o el puesto de la empresa para beneficio personal o para competir con la compañía.



Preguntas y Respuestas

El padre de uno de los miembros de mi equipo ha hecho una oferta para nuestro trabajo de subcontratación de riego. Lo conozco por su relación con mi compañero de equipo; ¿Puedo adjudicarle la oferta?

Primero, la relación con un miembro actual del equipo siempre debe revelarse por adelantado a todos los que toman las decisiones. todo el potencial

los subcontratistas o socios comerciales deben ser evaluados de manera justa y equitativa en función de criterios como el precio, la confiabilidad y la calidad del trabajo. La relación con un miembro actual del equipo no debe tenerse en cuenta en la decisión de adjudicar trabajo a nuestros socios comerciales.

Regalos y Entretenimiento

Si no se maneja de manera adecuada, el entretenimiento y el intercambio de obsequios pueden ser ilegales y/o dañar la reputación de la Compañía, especialmente si influye en una decisión comercial o incluso parece influir en una decisión comercial. Debemos evitar incluso la apariencia de tomar decisiones comerciales basadas en los obsequios recibidos. Se desaconseja encarecidamente recibir y dar regalos.

Reconocemos que en algunas culturas, la entrega de obsequios es una práctica común en los negocios. Si se recibe un obsequio con un valor de más de \$50 y no se puede devolver, debe dársele a su gerente local o al equipo de recursos humanos para que lo comparta entre los miembros del equipo, usarlo como incentivo para los miembros del equipo o donarlo a caridad local. Sin embargo, es importante que informe al donante de obsequios de la política de BrightView sobre la aceptación de obsequios para que no se encuentre con una circunstancia similar en el futuro.

No está permitido aceptar efectivo ni equivalentes de efectivo, cheques, tarjetas de regalo, descuentos, servicios gratuitos, préstamos o acciones por parte de proveedores o clientes. Los regalos entre empleados con motivo de un evento laboral deben ser razonables y no excesivos, y su precio de compra no debe superar los 50 USD, a menos que cuenten con la aprobación previa de un gerente de sucursal o, si superan los 250 USD, de un vicepresidente regional (RVP).

Solo se pueden aceptar invitaciones a actividades de entretenimiento ofrecidas por un proveedor o cliente si al evento asisten tanto un miembro del equipo de BrightView como un empleado del cliente o proveedor en cuestión. Un miembro del equipo de BrightView debe obtener la aprobación previa del gerente de sucursal para cualquier actividad de entretenimiento cuyo valor estimado razonable supere los 100 USD por miembro del equipo (como entradas para eventos deportivos, teatro o salidas de golf), y la aprobación previa de un vicepresidente regional para aquellas cuyo valor estimado razonable supere los 250 USD por miembro del equipo. Se requiere la aprobación previa del departamento legal para las actividades de entretenimiento cuyo valor estimado razonable sea de 1000 USD o más por miembro del equipo.

Los obsequios y entretenimiento deben satisfacer un propósito comercial razonable y cumplir con la política y la ley del destinatario.

Préstamos

La Compañía no otorga préstamos (incluidos adelantos de nómina o de vacaciones) a los miembros del equipo o a sus familiares.



Preguntas y Respuestas

¿Qué hago si recibo una caja de vino de Burdeos caro de un socio comercial de mucho tiempo?

Devuelva el regalo al socio comercial y explíquele nuestra política.

• Si un cliente me ofrece entradas para un partido de fútbol profesional al que no puede asistir y las entradas están valoradas en US\$150, ¿puedo aceptar las entradas?

No. Debido a que el cliente no puede asistir, el evento no ofrece ninguna oportunidad de mejorar la relación de nuestra empresa con el cliente.

*Más
Información:*

Consulte la política de Obsequios de la Empresa
en nuestro Manual para miembros del equipo

Información Privilegiada

En el curso de su trabajo para BrightView o en conversaciones con uno de nuestros clientes o socios comerciales, puede conocer información sobre la Compañía o las empresas que cotizan en bolsa con las que hacemos negocios. Si esa información se puede utilizar para obtener una ventaja en el mercado de valores, lo que el gobierno denomina "información material no pública", tiene prohibido negociar con ella. La información se considera "sustancial" si existe una probabilidad sustancial de que un inversor razonable la considere importante para decidir si comprar, mantener o vender un valor. Las personas con acceso a información importante se consideran "personas con información privilegiada", y este tipo de información es "información privilegiada". Una persona con información privilegiada solo puede discutir esta información de manera limitada, estricta y de "necesidad de saber" internamente, y no puede compartirla con nadie fuera de la Compañía. La ley prohíbe que cualquier persona compre o venda los valores públicos de una empresa, incluido BrightView, si tiene dicha información, y ningún miembro del equipo, funcionario o director deberá compartir ("informar") esta información con otros. Debido a la naturaleza confidencial y las sanciones asociadas con el uso de información privilegiada y la "información", comuníquese con la Oficina del Asesor Jurídico antes de comprar o vender valores públicos en situaciones de esta naturaleza.

- Nunca compre ni venda acciones ni realice inversiones en una empresa si tiene información privilegiada sobre esa empresa.
- No comparta información confidencial o "consejos" sobre una empresa pública con otros.
- Recuerde que estas leyes continúan aplicándose cuando ya no es miembro del equipo de BrightView.
- Comuníquese con la Oficina del Asesor Jurídico si tiene alguna pregunta.

Además, si BrightView queda sujeto a la Ley de Bolsa de Valores de 1934, la Regulación FD se aplicará a la Compañía y, específicamente, regulará la divulgación de información material, no pública, en ciertas circunstancias.

Se recomienda firmemente a los miembros del equipo que se pongan en contacto con la Oficina del Asesor Jurídico si tienen alguna pregunta.

Competencia leal y trato equitativo

Las leyes de competencia y antimonopolio preservan la competencia justa, honesta y vigorosa. Estas leyes están destinadas a promover un entorno competitivo en el que cada empresa tenga la oportunidad de competir de manera justa sobre la base del precio, la calidad y el servicio. Las leyes antimonopolio prohíben la colusión entre competidores, los intentos indebidos de monopolizar o crear mercados o controlar los precios, y ciertas otras prácticas comerciales desleales.

Debe esforzarse por tratar de manera justa a nuestros clientes, proveedores, competidores y otros miembros del equipo. No debe aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica comercial desleal.

Las leyes de competencia y antimonopolio son muy amplias y complejas y su aplicación a menudo depende de hechos y circunstancias específicas.

- Las preguntas sobre la ley de competencia y antimonopolio y cómo cumplir deben remitirse a la Oficina del Asesor Jurídico.
- Tenga en cuenta estas leyes cuando desarrollemos nuestra estrategia de lanzamiento al mercado y establezcamos o cambiemos los precios de nuestros servicios
- Nunca utilice ni invite a los nuevos miembros del equipo a revelar información confidencial de sus antiguos empleadores..



Preguntas y Respuestas

Un competidor nos envió por correo electrónico accidentalmente un paquete de respuesta a la oferta. ¿Qué tengo que hacer?

Aunque usted recibió la información, no es ético aprovecharse del error de otro. BrightView compite de manera justa y no recopila información competitiva excepto a través de canales aceptables. Comuníquese con la Oficina del Director Jurídico y elimine el correo electrónico.



Sanciones Económicas

La Oficina de Control de Activos Extranjeros dentro del Departamento del Tesoro de los EE. UU. administra (1) sanciones basadas en países que prohíben a las empresas estadounidenses y a los ciudadanos estadounidenses participar en prácticamente cualquier negocio que involucre a Cuba, Irán, Corea del Norte, Siria o la región de Crimea en Ucrania; y (2) sanciones basadas en listas que prohíben a las empresas estadounidenses y a los ciudadanos estadounidenses participar en negocios con determinadas partes objetivo (p. ej., terroristas, traficantes de drogas). Los miembros del equipo no pueden aprobar, facilitar ni participar en ninguna transacción que involucre a un país sancionado o a una parte sancionada a menos que la Oficina del Director Legal haya proporcionado una aprobación previa.

Antisoborno y Corrupción

BrightView no tolera la corrupción en ninguna forma, lo que incluye dar, aceptar o autorizar sobornos en cualquier parte del mundo. No ofrecemos sobornos a funcionarios gubernamentales ni toleramos el soborno comercial. Cumplimos con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (la "FCPA"). Esperamos que todos nuestros socios comerciales mantengan los mismos estándares cuando actúen en nuestro nombre.

Cuando nos relacionamos con instituciones públicas y funcionarios gubernamentales, debemos reflejar de manera precisa y completa todas las transacciones financieras en nuestros registros, la FCPA requiere que la Compañía diseñe y mantenga un sistema de controles contables internos (suficiente para brindar una seguridad razonable de que las transacciones se registran adecuadamente).

- No dé ni acepte sobornos o comisiones ilícitas ni proporcione ni reciba ningún otro tipo de pago indebido.
- Mantenga registros financieros precisos para que los pagos se puedan describir correctamente y los fondos de BrightView no se utilicen con fines ilegales.
- Tenga en cuenta nuestros estándares anticorrupción y soborno al seleccionar socios comerciales. Esté atento y controle su comportamiento. Nunca "mire hacia otro lado" y nunca pida a terceros que participen en actividades que violarían este Código o nuestras políticas.

La FCPA es una ley federal compleja con sanciones severas para los infractores. Todos los miembros del equipo deben comunicarse con la Oficina del Director Jurídico si tienen preguntas sobre el cumplimiento de la FCPA..

Contratos Gubernamentales

Cualquier contrato con gobiernos federales, estatales o locales, y cualquier contrato con cualquier entidad gubernamental que no sea de los EE. UU. requiere el cumplimiento de leyes, regulaciones y requisitos contractuales únicos. BrightView se compromete a garantizar que llevemos a cabo nuestros negocios gubernamentales con los más altos estándares de ética y de una manera que cumpla con estos requisitos. En consecuencia, esperamos que cada uno de los miembros de nuestro equipo actúe de manera consistente con nuestro estándar de ética comercial y que promueva el cumplimiento de la Compañía con las leyes, reglamentos, requisitos contractuales y políticas de la Compañía aplicables a la contratación gubernamental. Si no está seguro o tiene alguna pregunta sobre el significado de una ley, reglamento o contrato aplicable, le solicitamos que busque orientación e instrucciones antes de tomar cualquier medida. Puede comunicarse con su supervisor o con la Oficina del Director Jurídico para obtener la asistencia adecuada

Preguntas y Respuestas

Sospecho que un socio comercial puede haber dado un soborno para acelerar un permiso. ¿Debería Preocuparme? ¿Qué tengo que hacer?

Todos los socios comerciales de BrightView deben conocer nuestra postura sobre el soborno y la corrupción: no participamos en ningún tipo de soborno, ya sea soborno de funcionarios gubernamentales o soborno comercial. BrightView puede ser considerado responsable de los sobornos otorgados por sus socios comerciales. Si sospecha que un socio comercial puede haber dado un soborno, comuníquese con la Oficina del Director Jurídico de inmediato

Protección de los activos de la empresa y la información de propiedad exclusiva

Cada uno de nosotros es un cuidador con la obligación de proteger los activos de la Compañía. Las pautas de esta sección describen cómo administramos estos activos de manera responsable y mejoramos su valor para los futuros miembros del equipo de BrightView.

En esta sección:

Activos de la Compañía

Todos los activos de la empresa deben ser utilizados solo para fines comerciales legítimos.

Propiedad intelectual

Todos los miembros del equipo son responsables de proteger y salvaguardar todos los activos intelectuales y la información de BrightView.

Libros y Registros

Todas las transacciones financieras deben ser registradas con exactitud; hacer entradas falsas o deshonestas sobre nuestro negocio y rendimiento es una violación de nuestra política..

Información Comercial Confidencial

Todos los miembros del equipo deben proteger la información confidencial sobre nuestro negocio, marcas, tecnología, miembros del equipo y nuestras partes interesadas.

Confidencialidad de clientes y socios comerciales

Los miembros del equipo no deben reproducir, reenviar o publicar o distribuir palabras, gráficos, videos, archivos de música u otros materiales protegidos por derechos de autor a menos que reciban permiso del autor o propietario para hacerlo.

Privacidad de los miembros del equipo

BrightView toma las precauciones necesarias para salvaguardar los datos personales de los miembros de nuestro equipo.

Tecnología de la Información y Comunicaciones Electrónicas

Los miembros del equipo deben seguir las políticas de BrightView con respecto a la tecnología de la información y las comunicaciones electrónicas, y no pueden usar la tecnología de la información para ningún propósito que sea inapropiado o dañino para la Compañía.

Activos de la Compañía

El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Compañía y están prohibidos. Compartimos la responsabilidad de utilizar todos estos activos con prudencia. Por lo tanto, evitamos el desperdicio, respetamos las reglas de seguridad, mantenemos los equipos y los vehículos, aseguramos la información confidencial y controlamos los gastos de manera inteligente. Nos mantenemos unos a otros con altos estándares de eficiencia, honestidad y cuidado.

Cada miembro del equipo es responsable de la protección y administración de nuestros activos. Esto incluye seguir los procedimientos, lo que garantiza que nuestros activos no se pongan en peligro ni se desperdicien. Esperamos que haga todos los esfuerzos razonables para salvaguardar la propiedad de la Compañía bajo su control de pérdida, daño, robo o uso no autorizado y para garantizar su uso eficiente. Todos los activos de la Compañía deben usarse solo para fines comerciales legítimos. Los miembros del equipo deben informar cualquier sospecha de fraude y robo de inmediato a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos local o llamando a la Línea de inquietudes de BrightView.

Propiedad Intelectual

Algunos de nuestros activos más importantes son la propiedad intelectual: conocimientos técnicos, secretos comerciales, patentes, marcas registradas y derechos de autor. Tratamos nuestros activos intelectuales con sumo cuidado, asegurándonos de usarlos correctamente y de protegerlos contra el uso no autorizado o la infracción por parte de terceros ajenos a la Compañía.

- Algunos activos intelectuales nunca deben revelarse a otros.
- Otros secretos comerciales e información confidencial deben divulgarse solo después de obtener la aprobación previa por escrito de la Oficina del Director Jurídico.
- Los miembros del equipo deben identificar nueva información e invenciones y comunicarse con la Oficina del Director Jurídico para obtener protección y posibles patentes.
- No deje materiales que contengan información confidencial de la Compañía (ya sea en papel o en medios electrónicos) en espacios públicos.

Preguntas y Respuestas

¿Qué debo hacer si me roban mi tableta o computadora portátil de BrightView y contiene información personal?

La pérdida de dispositivos proporcionados por la empresa no solo tiene un componente de pérdida financiera, sino que la pérdida de información personal contenida en un dispositivo podría tener implicaciones legales. Si esto sucede, comuníquese con su supervisor y el equipo local de recursos humanos de inmediato.

Libros Y Registros

Todos contribuimos al proceso de registro de la información financiera y no financiera. Los controles financieros ayudan a proteger los activos de BrightView, minimizan el desperdicio, la pérdida y el uso indebido, al mismo tiempo que garantizan que la información financiera sea confiable. La información financiera confiable y precisa es necesaria para monitorear el desempeño, asignar adecuadamente los recursos y tomar buenas decisiones de inversión.

Por estas razones, se deben seguir procesos financieros y controles internos efectivos.

- Registre con precisión todas las transacciones financieras
- Sea honesto y preciso al crear registros
- comerciales.
- Nunca haga entradas falsas o deshonestas sobre nuestro negocio y desempeño - bueno o malo.
- Los fondos, activos o pasivos no registrados están prohibidos.
- Asegúrese de que todas las transacciones estén debidamente autorizadas..

Preguntas y Respuestas

Recientemente combiné un viaje de negocios con un viaje personal y accidentalmente usé mi tarjeta de crédito corporativa para una cena con mi familia. ¿Qué tengo que hacer?

Las tarjetas de crédito de la empresa son solo para gastos comerciales. El mal uso de la tarjeta de crédito de una empresa puede tener consecuencias graves. Si carga accidentalmente un gasto personal a la tarjeta de crédito de su empresa, indique el cargo como personal. Si tiene preguntas sobre los informes de gastos, comuníquese con sus equipos locales de Recursos Humanos o Finanzas.

*Más
Información:*

Consulte la política de confidencialidad
y Acuerdos de Confidencialidad individuales

Información Comercial Confidencial

Protegemos la información confidencial sobre nuestro negocio, marcas, tecnología, miembros del equipo, clientes y partes interesadas. La información confidencial incluye toda la información no pública que podría ser útil para los competidores o perjudicial para la Compañía o sus clientes, si se divulga. La ventaja competitiva de la Compañía se basa en información confidencial sobre nuestras prácticas, negocios y uso de la tecnología. Mantener la confidencialidad de esa información es fundamental para nuestro éxito continuo. No divulgue información confidencial sin la aprobación por escrito del Director Legal.

Marque claramente la información comercial y técnica confidencial como "Confidencial", según corresponda. Si necesita asesoramiento sobre cómo marcar el nivel de confidencialidad, comuníquese con la Oficina del Director Jurídico.

Sin perjuicio de lo anterior, y sin perjuicio de cualquier otro acuerdo de confidencialidad o de no divulgación (ya sea por escrito o de otro modo, incluidos, entre otros, como parte de un acuerdo de empleo, acuerdo de separación o acuerdo similar de empleo o compensación) aplicable a los empleados actuales o anteriores, la Compañía no restringe a ningún empleado actual o anterior de comunicarse, cooperar o presentar una queja con cualquier rama, agencia o entidad federal, estatal o local del gobierno o del orden público de los EE. UU. (colectivamente, una "Entidad gubernamental") con respecto a posibles violaciones de cualquier ley o regulación federal, estatal o local de los EE. UU., o hacer divulgaciones a cualquier Entidad Gubernamental, en cada caso, que estén protegidas bajo las disposiciones de denunciantes de dicha ley o regulación, siempre que (i) en cada caso dichas comunicaciones y las divulgaciones son consistentes con la ley aplicable y (ii) la información sujeta a dicha divulgación no fue obtenida por el empleado actual o anterior a través de una comunicación que estaba sujeta al privilegio abogado-cliente, a menos que un abogado permitiera dicha divulgación de esa información de conformidad con 17 CFR 205.3(d)(2), las reglas de conducta de los abogados estatales aplicables, o de lo contrario. Cualquier acuerdo en conflicto con lo anterior se considera modificado por la Compañía para ser consistente con lo anterior.

*Más
Información:*

Consulte la política de confidencialidad
y Acuerdos de Confidencialidad individuales

Privacidad de los Miembros del Equipo

La Compañía valora y respeta la privacidad personal de todos los miembros del equipo. Recopilamos y usamos los datos personales de los miembros del equipo solo para fines comerciales relevantes y, cuando es posible, notificamos a los miembros del equipo sobre por qué y qué datos personales recopila la Compañía.

- Implementar medidas de seguridad para ayudar a evitar el acceso y uso no autorizados de los datos personales de los miembros del equipo.
- Tenga cuidado cuando proporcione información personal a cualquier persona dentro o fuera de la Compañía y limite el acceso a las personas autorizadas.

Consulte a su supervisor o al equipo local de Recursos Humanos para identificar cualquier restricción legal.



Preguntas y Respuestas

Mi compañero de trabajo escuchó a nuestro jefe hablar sobre la posibilidad de cambios de personal en nuestra oficina. Después de escuchar la conversación, vino y me lo contó. ¿Qué tengo que hacer?

Todos los miembros del equipo deben proteger la información confidencial sobre BrightView que se les proporciona como parte de su empleo. Más específicamente, si la información confidencial se escucha y se comparte como rumor, podría malinterpretarse y ser perjudicial para nuestro negocio y nuestros equipos. Si indirectamente se entera de información confidencial, notifique a su supervisor o al equipo local de recursos humanos de inmediato.

Confidencialidad de Clientes y Socios Comerciales

Realizamos negocios respetando los derechos de propiedad intelectual de otras partes, incluidas patentes, marcas registradas, derechos de autor, ideas e invenciones.

- No reproduzca, reenvíe ni publique ni distribuya palabras, gráficos, videos, archivos de música u otros materiales protegidos por derechos de autor a menos que tengamos permiso del autor o propietario para hacerlo.
- Respete las obligaciones de los miembros del equipo de mantener la confidencialidad de la información comercial de los empleadores anteriores.
- Remitir ideas no solicitadas enviadas a la Compañía a la Oficina del Director Jurídico.
- Detenga de inmediato cualquier conversación si sospecha que se le está dando información confidencial de otra persona de manera inapropiada..
- Respetar la privacidad de nuestros clientes y utilizar resguardos administrativos, físicos y técnicos diseñados para protegerla.
- Salvo que se explique a los clientes en el momento en que se recopila la información, tenga cuidado de no compartir los datos personales de los clientes sin su consentimiento.

Tecnología de la Información y Comunicaciones Electrónicas

BrightView compromete recursos significativos para proporcionar tecnología de la información en apoyo de las funciones comerciales. Los miembros del equipo no pueden usar la tecnología de la información de manera que pueda dañar a la Compañía.

- Comprender que está estrictamente prohibido ver, almacenar, enviar o compartir contenido inapropiado, ofensivo, obsceno, acosador, difamatorio o sexualmente explícito de cualquier tipo.
- Sea diligente en la protección de la tecnología de la información siguiendo las pautas de seguridad, protegiendo los activos de BrightView y teniendo cuidado al usar el correo electrónico, Internet y otros sistemas.
- Las redes sociales pueden ser un medio eficiente para compartir información. Los miembros del equipo deben ser conscientes de los riesgos de una amplia difusión de la información y asegurarse de que las comunicaciones representen adecuadamente a BrightView. Si está autorizado a usar las redes sociales en nombre de BrightView, debe identificarse claramente como miembro del equipo de BrightView y comunicarse en nombre de la empresa.
- Cuando utilice las redes sociales por motivos personales, no puede representar ni sugerir que sus publicaciones están aprobadas, patrocinadas o autorizadas por BrightView, o que está hablando en nombre de la Compañía.

Preguntas y Respuestas

¿Puedo publicar sobre BrightView en las redes sociales?

Es importante seguir estas pautas cuando hable sobre BrightView en las redes sociales.

- Obtenga permiso de Comunicaciones y Asuntos Públicos antes de comunicarse como portavoz de BrightView.
- Deje en claro que cualquier opinión expresada es suya, a menos que esté aprobado como portavoz de BrightView.
- **Publicar comentarios significativos y responsables.**
- No publique información confidencial o personal sobre BrightView, cualquier miembro del equipo o cualquier otra persona.
- Evite las discusiones y nunca use expresiones de odio o insultos.
- No use los logotipos, videos, marcas registradas o fotos de BrightView sin permiso previo.
- No cree ninguna cuenta de redes sociales en nombre de BrightView sin el consentimiento expreso de Comunicaciones y Asuntos Públicos.

*Más
Información:*

Consulte la política de TI, seguridad y comunicaciones electrónicas en nuestro Manual para miembros del equipo

Nuestra interacción con el Gobierno, las Comunidades y el Público

Estamos dedicados a entregar productos y servicios de calidad en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Nos enorgullecemos de contribuir a la salud de estas comunidades mientras cumplimos con las leyes, los reglamentos y las políticas de la empresa. Estas pautas afirman nuestro apoyo y funciones como miembros del equipo de BrightView y como residentes de nuestras comunidades.

En esta sección:

Residentes de Nuestras Comunidades

Actuamos como ciudadanos responsables y receptivos al apoyar proyectos, organizaciones y servicios que trabajan por el bien común y mejoran nuestra comunidad y sociedad.

Participación Política

Como individuo, usted tiene derecho participar en el proceso político, incluso apoyar a los candidatos y las causas que se le proporcionen, siempre que lo haga en su propio tiempo y con sus propios fondos. BrightView se reserva el derecho de dar a conocer su posición sobre temas relevantes para nuestro negocio.

Informes Públicos

Todos los miembros del equipo, oficiales y miembros del la junta directiva que contribuya de alguna manera a la preparación o verificación de los estados financieros de BrightView y otra información financiera debe asegurarse de que los libros, registros y cuentas de la empresa se mantengan con precisión.

Contribuciones Políticas y Benéficas Los fondos de la Compañía no se pueden utilizar para contribuciones políticas. Las contribuciones caritativas de \$10,000 o más deben aprobarse con anticipación.

Residentes de Nuestras Comunidades

Actuamos como ciudadanos responsables y atentos mediante el respaldo de proyectos, organizaciones y servicios destinados al bien común y a la mejora de nuestra comunidad y la sociedad. Además, se espera que los miembros del equipo actúen de como ciudadanos corporativos responsables que se preocupan por sus comunidades y apoyan a las organizaciones y los proyectos adecuados.

- Se alienta a los miembros del equipo a contribuir con su tiempo y pasión en la comunidad local.
- Las organizaciones no gubernamentales (ONG) suelen estar interesadas en lo que hacemos como Compañía. Nos beneficiamos mutuamente si cooperamos con ONG
- con buenas intenciones. Notifique a Comunicaciones y relaciones públicas por anticipado cuando hable con una ONG o representantes de organizaciones comunitarias.
- Tenga en cuenta la posibilidad de generar la apariencia de conflicto de intereses y analice cualquier inquietud con su supervisor.



Participación Política

Como persona, usted tiene el derecho de participar de manera voluntaria en el proceso político, incluido el apoyo de candidatos y causas, en su propio tiempo y con sus propios fondos. No obstante, debe dejar en claro que sus acciones y puntos de vista personales no son los de la Compañía¹.

La Compañía ejerce su derecho y responsabilidad de hacer conocer su postura con respecto a asuntos relevantes. Nos esforzamos para garantizar que nuestras actividades políticas se realicen de manera respetuosa, ética y constructiva y para que fomenten y protejan nuestra reputación y las operaciones.

- Asegúrese de comunicarse con el departamento de Comunicaciones y relaciones públicas para recibir la aprobación antes de participar en cabildeo o discusiones con funcionarios del gobierno en nombre de la Compañía.
- Debido a que las actividades políticas personales, algunas veces, crean un conflicto con la Compañía, hable con el departamento de Comunicaciones y relaciones públicas si usted o un pariente cercano planifica aceptar o buscar un cargo público o cualquier otra actividad política que pueda impactar en la Compañía o en su empleo.
- Si recibe una solicitud de un funcionario del gobierno de información relacionada con la tributación, la concesión de licencias, la salud y seguridad ocupacional, las prácticas laborales, la protección del medioambiente o todas las otras áreas reguladas, comuníquese con la Oficina de asesoría jurídica. Se espera que usted cumpla de forma plena con todos los requisitos de divulgación e informe correspondientes.
- Se requiere la aprobación del departamento de Comunicaciones y relaciones públicas y la Oficina de asesoría jurídica antes de contratar o pagar a un lobista u otro asesor de asuntos del gobierno para que realice un trabajo en nombre de BrightView.

¹Las contribuciones políticas personales a candidatos locales/municipales deben autorizarse previamente debido a restricciones en el sistema de participación a cambio de dinero.

Informes Públicos

Las comunicaciones públicas y los documentos que presentemos deben realizarse de forma completa, leal, precisa, oportuna y comprensible. Si quedamos sujetos a la Ley de Intercambio de Valores de 1934, esperamos que todos los miembros del equipo involucrados en la preparación o revisión de presentaciones de documentos en virtud de la SEC y su publicación relacionada al público hagan lo siguiente:

- Estar familiarizado con el “procedimientos y controles de divulgación” requeridos por la Ley de Intercambio de Valores de 1934;
- Siga y cumpla con todos los procedimientos y controles de divulgación;
- Notifique cualquier desviación material sobre dichos procedimientos al director financiero o al asesor legal principal;

y tome todas las medidas necesarias para garantizar que la presentación de documentos en virtud de la SEC y todas las otras comunicaciones públicas sobre la condición comercial y financiera de la Compañía proporcionen una divulgación plena, leal, precisa, oportuna y comprensible.



... Informes Públicos (continuación)

Todos los miembros del equipo, funcionarios y miembros de la Junta directiva que contribuyen de algún modo a la preparación o verificación de los estados financieros de la Compañía y otra información financiera deben garantizar que se mantengan de forma precisa los libros, los registros y las cuentas de la Compañía. Se espera que todos los miembros del equipo cooperen con los departamentos relevantes de la Compañía, así como también con el asesor y los contadores públicos independientes de la Compañía.

Si se entera de información creíble que pondría en duda la precisión de todos los efectos relevantes de cualquier informe u otras divulgaciones públicas, debe presentar dicha información a nuestro director financiero o al asesor legal principal.

En general, toda la información divulgada fuera de la Compañía debe ser precisa, completa y coherente y debe difundirse de acuerdo con las políticas de BrightView. Si alguien (por ejemplo, un inversionista o un medio de noticias) solicita información sobre BrightView, notifique a su supervisor. El supervisor se comunicará con el departamento adecuado de BrightView para garantizar que se siga el procedimiento correcto. No intente responder estos tipos de pregunta por cuenta propia.



Contribuciones Políticas y Caritativas

Los fondos o activos de BrightView no pueden utilizarse para contribuir con partidos o comités políticos en los Estados Unidos ni para candidatos o titulares para un cargo del gobierno federal, estatal o local en los Estados Unidos. La Compañía reconoce que algunos miembros del equipo pueden querer contribuir con fondos personales y tiempo para respaldar a candidatos y causas que consideren importantes¹.

¹Las contribuciones políticas personales a candidatos locales/municipales deben autorizarse previamente debido a restricciones en el sistema de participación a cambio de dinero.

Preguntas y Respuestas

Uno de nuestros clientes me pidió que donara \$3,000 al equipo "Carrera por el Cura" de su compañía. Han indicado que firmarán nuestra propuesta de mejora si aceptamos hacer la donación. ¿Qué tengo que hacer?

Hay momentos en los que puede ser apropiado que BrightView contribuya a los esfuerzos caritativos de nuestros socios comerciales. Sin embargo, solo apoyaremos este tipo de esfuerzo si la intención de mejorar la comunidad es consistente con nuestra misión caritativa y no un intento de asegurar algún tipo de ventaja comercial adicional. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con nuestro Equipo de Comunicaciones y Asuntos Públicos



...Contribuciones Políticas y de Beneficencia (continuación)

BrightView alienta a los miembros del equipo a apoyar los esfuerzos de beneficencia en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Hacemos esto al proporcionar contribuciones financieras, servicios en especie y voluntarios a organizaciones comunitarias locales sin fines de lucro. Estas donaciones, que pueden incluir eventos de recaudación de fondos y patrocinios, están destinadas a crear una buena reputación en nuestras comunidades. Los equipos deben cumplir con los siguientes elementos cuando consideren realizar donaciones de beneficencia:

- No se considerarán las solicitudes de apoyo financiero para personas, candidatos políticos, campañas políticas o entidades que no sean organizaciones sin fines de lucro no certificadas (generalmente, "501c3").
- No se considerarán las solicitudes de organizaciones religiosas con fines sectarios; no obstante, puede considerarse un programa comunitario patrocinado por una organización religiosa (por ejemplo, un comedor de beneficencia).
- No es adecuado realizar una donación de beneficencia junto con una expectativa de beneficio comercial.
- Cualquier contribución a organizaciones de beneficencia que realice BrightView debe ser aprobada por anticipado por el gerente de línea. Los montos de \$10,000 o superiores deben contar con la aprobación por anticipado del Director Ejecutivo o su representante.



Exenciones y Enmiendas

En determinadas situaciones limitadas, podemos renunciar a determinadas disposiciones del Código. Las exenciones deben autorizarse de manera expresa del siguiente modo:

- Para ejecutivos y directivos, la exención debe contar con la aprobación de la Junta.
- Para todos los otros miembros del equipo, la exención debe contar con la aprobación de la Oficina de asesoría jurídica.

Todas las enmiendas del Código deben contar con la aprobación de la Junta. Si la Compañía queda sujeta a la Ley de Intercambio de Valores de 1934, todas las exenciones y enmiendas del Código deben divulgarse de manera oportuna a las partes interesadas de la Compañía, de acuerdo con las leyes de valores aplicables de los Estados Unidos o las reglas o regulaciones de intercambio, o el sistema en el que se comercialicen o coticen las acciones de la Compañía.



Consejos Finales

Mientras continuamos desarrollando BrightView, nuestro activo más valioso es qué significa BrightView para nuestros equipos, clientes y comunidades; es decir, nuestra reputación. Nuestras acciones forman esta reputación y cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger a la Compañía de conductas que amenacen nuestra reputación y el crecimiento futuro.

Los miembros del equipo deben leer y familiarizarse con el Código (y otros procedimientos y políticas de la compañía); no obstante, comprendemos que ningún Código de conducta puede anticipar todos los problemas éticos o de cumplimiento que puedan surgir. Incluso pequeñas diferencias en situaciones similares pueden impactar en la forma en que se maneja la situación. Ninguna situación es exactamente igual a otra. Tenga en cuenta estas preguntas cuando lidie con un problema así:

- ¿La acción viola una ley o procedimiento o política de BrightView?
- ¿Es coherente con los valores de nuestra Compañía y demuestra nuestras conductas de liderazgo?
- ¿Me sentiré orgulloso de contarles a las personas mis acciones?
- ¿Cómo me sentiré con respecto a mi decisión si mis familiares y amigos se enteran de eso en los medios?
- Si fuera propietario de BrightView y fuera el único responsable de su reputación, ¿qué medida tomaría?

Cuando tenga dudas sobre qué hacer o cómo manejar una situación, solicite orientación en los recursos descritos en el Código.

Todos cumplimos una función importante para garantizar que BrightView opere con el estándar ético más alto y se enfoque en lo que es mejor para nuestros equipos, inversionistas, clientes y comunidades. Al comportarnos con integridad y honestidad y al cumplir con la promesa de calidad de Cuidar y Enorgullecernos, ayudamos a dar forma al futuro de BrightView mientras crecemos.

Línea de inquietudes de BrightView

En Línea: www.brightviewconcerns.com

Teléfono: (877) 903-0232