



CHIPOTLE MEXICAN GRILL

CÓDIGO DE ÉTICA

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR
MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

LA IMPORTANCIA DE HACER LO CORRECTO

UNA CARTA DE BRIAN NICCOL, CEO



NUESTRO PROPÓSITO:
CULTIVAR UN MUNDO MEJOR

NUESTRA MISIÓN:
GANAR HOY. CREAR EL FUTURO.

NUESTROS VALORES:
LA LÍNEA ES EL MOMENTO DE LA VERDAD
ENSEÑAR Y SABOREAR CHIPOTLE
LA AUTENTICIDAD VIVE AQUÍ
EL MOVIMIENTO ES REAL

Estimados colegas:

Desde nuestros comienzos en 1993, Chipotle ha estado comprometido a servir alimentos con integridad y a revolucionar la industria de comida rápida. Nuestros ingredientes reales se obtienen de manera responsable y se cocinan usando técnicas clásicas y teniendo en cuenta las personas, los animales y el medio ambiente. Todo está conectado.

Si bien nuestro legado es uno de transformación e innovación, una cosa nunca cambiará: el compromiso de Chipotle de hacer lo correcto. Nuestra búsqueda incesante de tomar decisiones éticas en todo momento es lo que ha generado confianza en Chipotle de parte de nuestros clientes, socios comerciales, colegas e inversionistas. Todas las personas dentro de la organización son responsables de mantener esa confianza, tanto interna como externamente.

Cultivar un mundo mejor no es fácil, pero cuando todos ponemos de nuestra parte, podemos hacer una diferencia. Nuestro Código de ética tiene sus raíces en los valores de Chipotle y refleja los cambios en nuestro mundo y lugar de trabajo en permanente evolución.

Nuestro Código de ética es una guía eficaz, pero no abarca todas las situaciones que se te podrían presentar ni todas las preguntas que quizás tengas. Con el fin de proporcionar orientación adicional, el Código contiene enlaces a políticas detalladas de Chipotle sobre varios temas. También incluye referencias a otros recursos aquí en Chipotle a los que puedes consultar cuando tengas preguntas o preocupaciones. Chipotle prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier empleado que denuncie o indague de buena fe sobre lo que considera una actividad indebida.

Soy optimista sobre nuestro futuro y la cultura que estamos creando, y agradezco que apliques el Código a medida que realizas tu trabajo diario. Todos estamos juntos en esto.

Atentamente,

Brian Niccol, Presidente y director general (CEO)

TABLA DE CONTENIDO

1 CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

- 5 El Código de ética nos ayuda a cumplir con nuestros valores
- 5 El Código de ética se aplica a todos nosotros
- 5 Modificaciones de la política y exenciones
- 6 Responsabilidad personal
- 6 Consecuencias de una violación
- 6 Denuncia de violaciones y preocupaciones del Código de ética
- 8 Las represalias NO se tolerarán
- 8 Nuestro Código de ética para los proveedores

2 CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

- 10 Estamos comprometidos a prevenir el acoso
- 11 Somos un empleador de igualdad de oportunidades
- 11 Respetamos los derechos humanos
- 12 Participamos en prácticas laborales justas
- 12 Protegemos la salud y seguridad de nuestros empleados
- 13 Prohibimos el uso de sustancias y las armas en el lugar de trabajo
- 14 Estamos comprometidos con la seguridad y protección de nuestros clientes y proveedores
- 14 Nuestro compromiso a la privacidad, la protección de los datos y la ciberseguridad

3 CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR AL SERVIR COMIDA EXCEPCIONAL

- 16 Garantizar comida segura y de calidad
- 17 Verificación de la seguridad y limpieza de nuestra comida y restaurantes
- 18 Brindar una experiencia excepcional al cliente

4 CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

- 20 Antimonopolio y competencia desleal
- 20 Anticorrupción y antisoborno
- 21 Antiblanqueo de dinero
- 21 No comisiones clandestinas
- 21 Interacciones con el gobierno
- 22 Valores de la bolsa y tráfico de información privilegiada
- 23 Conflictos de interés
- 23 Empleo o intereses comerciales externos
- 23 Trabajo con familiares y amigos cercanos
- 24 Regalos y actividades de entretenimiento
- 26 Protección de los activos de la compañía
- 27 Propiedad intelectual e información confidencial
- 27 Informes financieros precisos
- 29 Protección y destrucción de los registros de la compañía

5 CULTIVANDO MEJORES COMUNIDADES

- 31 Nuestro compromiso al medio ambiente y al bienestar de los animales
- 31 Actividades políticas y de beneficencia
- 32 Relaciones públicas y los medios de comunicación
- 32 Redes sociales

6 LA PRUEBA DE “MANTENERLO REAL”

7 RECURSOS ADICIONALES



**CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE
EL COMERCIO CON INTEGRIDAD**

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

EL CÓDIGO DE ÉTICA NOS AYUDA A CUMPLIR CON NUESTROS VALORES

El Código de ética establece los estándares para nuestro comportamiento y decisiones, los cuales se rigen por nuestros valores y reflejan las leyes y los reglamentos que se aplican a nuestro negocio. El Código también forma la base de nuestras políticas y procedimientos, los cuales ofrecen más orientación sobre las acciones esperadas y la toma de decisiones. El Código no cubre todas las leyes y políticas que se aplican en nuestro caso, pero nos brinda recursos para ayudarnos a tomar decisiones éticas y cumplir con nuestros valores.

EL CÓDIGO DE ÉTICA SE APLICA A TODOS NOSOTROS

El Código de ética se aplica a todos los empleados de Chipotle —empleados de tiempo completo y parcial en todos los niveles de la compañía, hasta nuestros ejecutivos— y a nuestra Junta directiva. Independientemente del lugar donde trabajas o el puesto que tengas, tienes la responsabilidad de usar el buen juicio y seguir el Código. Todos los empleados y miembros de la Junta directiva deben leer, estar familiarizados con y seguir el Código, participar en capacitación periódica y pedir ayuda o aclaraciones cuando no tengan claro algo sobre el Código.

MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA Y EXENCIONES

Podemos modificar el Código de ética de vez en cuando para reflejar cambios en la ley y en nuestras políticas. La versión actual del Código

se publicará y se mantendrá en nuestro sitio web corporativo en <https://ir.chipotle.com>. Cualquier exención del Código para cualquier director o miembro de nuestra Junta directiva debe ser aprobada por la Junta directiva o un Comité de la Junta, y la exención será divulgada según lo requerido por ley.



EL CÓDIGO TE PERMITE:

- Comprender lo que Chipotle espera de ti
- Tomar buenas decisiones todos los días
- Comportarte honesta y éticamente
- Cumplir con todas las leyes, reglamentos y estándares
- Saber a dónde acudir para recursos adicionales que te pueden ayudar

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

RESPONSABILIDAD PERSONAL

Ante el resto del mundo, las acciones de cada uno de nosotros representan las acciones de Chipotle. Nos corresponde a todos nosotros hacer cuanto esté en nuestra mano para mantener la buena reputación de nuestra marca. Nuestro éxito depende de que cada uno de nosotros se responsabilice personalmente de hacer lo correcto.

Los gerentes tienen la responsabilidad adicional de dar el ejemplo, lo que incluye hablar sobre el Código con sus empleados, recordar a sus empleados que se debe seguir el Código, y responder rápida y completamente a las preguntas y preocupaciones de los empleados sobre el Código o la toma de decisiones éticas. Los gerentes también deben crear un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos haciendo preguntas y denunciando preocupaciones.

CONSECUENCIAS DE UNA VIOLACIÓN

Una violación del Código ocurre cuando un empleado o director no sigue el Código, una política de Chipotle o una ley o reglamento aplicable. Una violación también ocurre si un empleado o director ignora que otro incumple, o ejerce presión para que otra persona viole, el Código, una política de Chipotle, o una ley o reglamento. Cualquier violación puede perjudicar tanto la reputación de Chipotle como nuestros resultados. Tomamos en serio todas las posibles violaciones del Código. Las violaciones del Código pueden acarrear medidas disciplinarias coherentes con la naturaleza y las circunstancias de la violación, hasta e incluyendo la suspensión sin sueldo y la terminación del empleo. Si una acción viola la ley, también podría resultar en multas o el proceso penal.

DENUNCIA DE VIOLACIONES Y PREOCUPACIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Si crees que el Código de ética ha sido violado o que podría producirse una violación, tienes la obligación de denunciar inmediatamente lo que sabes. Puedes denunciar una violación sospechada a:

- Tu gerente o a otro gerente con quien te sientas cómodo hablando, o al director de tu departamento o función
- Tu socio de People Experience o al equipo Respectful Workplace Hotline (anteriormente el equipo RPE)
- Cualquier miembro de los Departamentos Jurídico o de Auditoría Interna
- El Equipo de Ética y de Cumplimiento, o
- Nuestra línea de ayuda de denuncias confidenciales: Chipotle Confidential

Las denuncias pueden presentarse las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de **Chipotle Confidential** llamando al **1-866-755-4449** o en línea en www.chipotleconfidential.com. Puedes denunciar una violación de forma anónima y respetaremos tu confidencialidad; sin embargo, es posible que no podamos investigar a fondo una denuncia a menos que te identifiques. Si nos das tu nombre, solo compartiremos tu identidad con aquellas personas que necesiten saberla con el fin de llevar a cabo una investigación exhaustiva.

Tomamos en serio todas las denuncias de posibles violaciones. Todas las denuncias serán

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

investigadas inmediatamente y se tomarán las medidas correctivas apropiadas. Para ayudar en la investigación, debes proporcionar la mayor cantidad posible de detalles. Esta expectativa no se aplica a las investigaciones relacionadas con procedimientos de relaciones laborales y no pretende entrar en conflicto ni limitar los derechos de los empleados en virtud de las leyes de relaciones laborales aplicables, incluidos los derechos a discutir salarios, horarios y cualquier otra condición de trabajo, y los derechos a mantener confidenciales dichas discusiones y actividades.

MANTENERLO *Real*

Chipotle hace todo lo posible para investigar de manera adecuada y coherente las preocupaciones denunciadas. Tomamos en serio las violaciones del Código, y el resultado para los infractores puede incluir la terminación del empleo. Cada ejecutivo o gerente de un departamento o función es responsable de vigilar y hacer cumplir el Código dentro de su área de responsabilidad. Todos los empleados deben cooperar con las investigaciones de cualquier presunta mala conducta.



CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR MEDIANTE EL COMERCIO CON INTEGRIDAD

LAS REPRESALIAS NO SE TOLERARÁN

En Chipotle, no toleramos las represalias de ningún tipo contra cualquier empleado que, de buena fe, denuncie una violación sospechada del Código, participe en una investigación de una violación del Código o se niegue a participar en conductas no éticas. “De buena fe” significa actuar con intenciones honestas y proporcionar toda la información relevante en posesión de la persona. “Represalias” son cualquier acción —como despido, traslado forzoso, descenso de categoría o acoso— que probablemente disuada a una persona de denunciar una preocupación, o castigar a alguien por haber expresado una preocupación o cooperado con una investigación. Si crees que has sufrido represalias o visto represalias contra otra persona, debes denunciarlo inmediatamente.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Requerimos que nuestros proveedores cumplan con nuestro Código de conducta para proveedores, el cual exige el cumplimiento de las leyes aplicables y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la violación de los estándares aplicables sobre el horario de trabajo y las condiciones laborales, y otras cuestiones relativas al tráfico de personas y a la esclavitud. Nuestros proveedores están sujetos a inspecciones —con o sin aviso, efectuadas por nosotros y también por auditores externos— a fin de verificar el cumplimiento de nuestros

estándares de proveedores. Todos nuestros proveedores de alimentos deben certificar anualmente el cumplimiento de los términos de los estándares de proveedores aplicables. También efectuamos visitas periódicas a las instalaciones de nuestros proveedores de carne y de productos lácteos para asegurar que todas estén en buenas condiciones y que cumplan con nuestros protocolos. Para obtener más información, consulta nuestro [Supplier Code of Conduct](#).

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: ¿Qué ocurre si comunico una preocupación de buena fe y resulta que no es cierta? ¿Puedo perder mi empleo?

RESPUESTA: No. Aunque la denuncia no resulte ser una violación de una política de la empresa, no te verás afectado negativamente por presentarla de buena fe.

PREGUNTA: ¿Sólo estoy protegido contra las represalias si comunico una denuncia de forma anónima?

RESPUESTA: No, las represalias están prohibidas independientemente del modo en que comuniques tu preocupación.



**CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR
PARA NUESTROS EMPLEADOS**

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

Creemos en la importancia de cultivar e invertir en nuestros empleados. Una parte clave de esto es tratar a todos nuestros empleados equitativamente, con respeto y con dignidad, y proporcionar oportunidades para el avance profesional y el desarrollo personal.

ESTAMOS COMPROMETIDOS A PREVENIR EL ACOSO

No toleraremos ningún tipo de acoso. El acoso incluye, pero no se limita a, cualquier conducta indeseada basada en características protegidas de una persona que cree un entorno de trabajo intimidatorio, degradante, ofensivo u hostil que interfiera en la capacidad de un empleado para realizar su trabajo o afecte negativamente a sus oportunidades de empleo. En EE. UU., las “características protegidas” incluyen: raza, etnia, religión, credo religioso, color, casta, sexo (incluido el parto, la lactancia, los estereotipos basados en el sexo y las afecciones médicas relacionadas), género, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen nacional, ascendencia, condición de ciudadanía, condición de miembro del servicio uniformado y veterano, estado civil, embarazo, edad, afección médica protegida, información genética, discapacidad mental y física, toma de decisiones sobre salud reproductiva, baja médica u otros tipos de baja protegida, condición de víctima de violencia doméstica, afiliación política o cualquier otra condición protegida de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales aplicables. Las características protegidas pueden variar según la ubicación. Chipotle se compromete a prevenir el acoso según lo definido por las leyes aplicables a tu lugar de trabajo.

El acoso sexual incluye la relación de comentarios sexuales o insinuaciones indeseados e inapropiados. Algunos ejemplos de comportamiento de acoso incluyen:

- Bromas, ya sean escritas, verbales o electrónicas, basadas en una característica protegida.
- Abuso físico o verbal relacionado con el género de una persona, su transición de género, su condición de transexual, su identidad de género, su expresión de género o su adhesión a estereotipos basados en el sexo.
- Insinuaciones o coqueteos sexuales no deseados.
- Conducta visual, como mirar lascivamente, hacer gestos sexuales y mostrar o publicar objetos o imágenes sexualmente sugerentes.
- Conducta física, como tocar, besar, manosear, agredir, mostrar partes íntimas del cuerpo o impedir el movimiento.
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el aspecto o la anatomía de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona, lenguaje profano y cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas.
- Ofrecer un beneficio laboral (como un aumento de sueldo o un ascenso) a cambio de favores sexuales, o amenazar con una acción adversa (como el despido o el descenso de categoría) si el empleado no participa en actividades sexuales.

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

El acoso puede venir de muchas fuentes diferentes: compañeros de trabajo, gerentes, clientes o proveedores de servicios. Independientemente de la fuente, el acoso, las amenazas, el hostigamiento, la intimidación física y la violencia no se tolerarán en ninguna instalación de Chipotle. Todos los empleados deben participar en capacitación contra el acoso, conforme a la legislación estatal aplicable, que refuerza estos principios. Para obtener más información sobre este asunto, consulta tu [manual del empleado](#). Si eres un empleado en Canadá, consulta nuestra [Respect in the Workplace Policy](#).

También valoramos a nuestros clientes de la misma manera que valoramos a nuestros empleados. El mismo respeto y cortesía que nos mostramos mutuamente se deben mostrar a todos los clientes de Chipotle. No toleramos que ningún empleado trate a un cliente de forma diferente por motivo de sus características protegidas.

SOMOS UN EMPLEADOR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Contratamos y ascendemos a empleados basándonos en cualificaciones relacionadas con el puesto y la capacidad de hacer el trabajo, sin importar las características protegidas de la persona. Mantenemos el lugar de trabajo y nuestras prácticas libres de cualquier tipo de intimidación, acoso o parcialidad, como requieren estas leyes. Tenemos una responsabilidad de promover, y cumplir con nuestro compromiso de igualdad de oportunidades de empleo.

RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

Llevamos a cabo nuestro negocio de una manera que respeta los derechos humanos fundamentales para todas las personas, y apoyamos y nos alineamos con los estándares establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y en otras leyes federales, estatales, provinciales y locales aplicables. No usamos, y exigimos que nuestros proveedores y socios comerciales certifiquen que no usen, ninguna forma de esclavitud, ni mano de obra forzosa, en servidumbre, con contrato de aprendizaje o penitenciaria involuntaria, ni participen en el tráfico o explotación de personas.

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: Ann denunció que “Pete” ha estado haciendo comentarios inapropiados y sexualmente sugestivos. Él llama a tres empleados femeninos sus “3 chicas principales”, les hace gestos groseros y mira fijamente sus cuerpos de una manera sexualmente sugestiva. Le pidieron que dejara de hacerlo, pero no lo hace. ¿Qué debería hacer Ann?

RESPUESTA: El comportamiento de Pete es inapropiado y tiene que cesar inmediatamente. Ann o cualquier otro empleado que haya observado el comportamiento de Pete debe denunciarlo al gerente del restaurante o a cualquier otro recurso indicado en este Código. Ningún empleado que denuncie el comportamiento de Pete será objeto de represalias por haberlo hecho.

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

PARTICIPAMOS EN PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

Chipotle cumple con todas las leyes laborales y de empleo aplicables, no solo porque es la ley, sino porque es lo correcto. También cumplimos con todas las leyes relacionadas con la libertad sindical y negociación colectiva, la inmigración, los salarios, las horas y los beneficios, así como con las leyes que prohíben el trabajo forzoso, de coacción e infantil. Nuestra política es:

- dar a todos los empleados una remuneración exacta, a tiempo y por todas las horas;
- aseguramos que los empleados tomen sus comidas y descansos;
- verificar la elegibilidad de empleo y derecho a trabajar de todos; y
- mantener horarios laborales y proporcionar beneficios de conformidad con las leyes aplicables.

Entendemos la importancia de escuchar a nuestros empleados y ofrecemos diversos ámbitos para que las voces y las inquietudes de los empleados sean escuchadas. Reconocemos el derecho fundamental a la libertad de sindical, que tiene como guía la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), y respetamos el derecho de nuestros empleados a organizarse o no en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Estamos comprometidos a trabajar en colaboración cuando nuestros empleados decidan ejercer sus derechos, y prohibimos la discriminación o el acoso contra cualquier empleado por su decisión de apoyar o no una propuesta de negociación colectiva.

PROTEGEMOS LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTROS EMPLEADOS

Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados. Las lesiones y enfermedades en el trabajo a menudo son prevenibles. Ninguna actividad es tan importante que no se pueda hacer de manera segura, y no comprometeremos la seguridad de un empleado por cuestiones de velocidad o costos. Esto significa que estamos dedicados a diseñar, construir, mantener y operar instalaciones que protejan a nuestro personal.

Para obtener más información, consulta nuestro [Environmental Health & Safety Program Manual](#) para EE. UU. y Canadá. En el Reino Unido, consulta la [Health and Safety Policy](#).

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: Soy un empleado pagado por hora. Ayer fue un día muy ocupado y no terminé de preparar el pico de la tarde antes de que terminara mi turno. Mi gerente me dijo que tenía que quedarme y trabajar “sin marcar mi tiempo” hasta que terminara de prepararlo. ¿Puede mi gerente pedirme esto?

RESPUESTA: No. Nunca está bien trabajar sin marcar la entrada al trabajo ni trabajar sin cobrar las horas trabajadas, incluyendo horas extras. Estamos comprometidos a pagar a los empleados por todo el trabajo que realicen. Si alguien te pide que trabajes sin marcar la entrada al trabajo, denúncialo a tu socio de People Experience o al equipo Respectful Workplace Hotline (anteriormente el equipo RPE).

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

PROHIBIMOS EL USO DE SUSTANCIAS Y LAS ARMAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de nuestros empleados significa que nuestro negocio se lleva a cabo sin la influencia de ninguna sustancia que podría afectar el desempeño en el trabajo. Los empleados no pueden vender, poseer, distribuir, usar o comprar drogas ilegales —ni vender, transferir o distribuir medicamentos recetados— en las instalaciones de la compañía, ni al participar en ninguna actividad comercial de Chipotle. Los empleados nunca deben trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas. Si te preocupa que podrías tener un problema con el uso de sustancias, busca ayuda a través de tu socio de People Experience o, en EE.UU., del proveedor del programa de asistencia confidencial al empleado de Chipotle, **SupportLinc**, llamando al **(888) 881-5462**.

Los empleados no pueden llevar o poseer ninguna arma mientras estén en un restaurante o instalación de Chipotle, conforme con las leyes aplicables.

Tomamos muy en serio nuestro compromiso con la seguridad de nuestros empleados y clientes. Si tomas conciencia de cualquier amenaza real o sospechada de violencia en el lugar de trabajo, debes denunciar tus preocupaciones inmediatamente al Centro de Operaciones de Seguridad Global al **(380) 222-7762** o enviando un correo electrónico a AssetProtection-GSOC@chipotle.com para que tu inquietud se asigne al Equipo de Seguridad y Protección de Activos (Safety & Asset Protection, S&AP), o habla con tu gerente. Para obtener más información sobre estos temas, consulta nuestra [Workplace Violence Policy](#) y la **Política de alcohol y drogas** en tu [manual del empleado](#). Para nuestros empleados en Canadá, consulta nuestra política [Drug and Alcohol Policy](#).

Nuestra cultura les permite a todos los empleados ser quienes verdaderamente son en el trabajo en un ambiente seguro y sano donde pueden desarrollarse en su carrera. Protegemos los derechos de todos nuestros empleados de recibir un trato digno y respetuoso, y de disfrutar de un entorno libre de acoso y discriminación.



Ilene Eskenazi,

directora de Recursos Humanos



CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR PARA NUESTROS EMPLEADOS

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE NUESTROS CLIENTES Y PROVEEDORES

Estamos comprometidos a salvaguardar la seguridad de nuestros clientes, proveedores y socios comerciales cuando están en nuestros restaurantes o en una de nuestras otras instalaciones. Hemos desarrollado políticas y procedimientos de seguridad para prevenir accidentes y lesiones en todas nuestras ubicaciones. Para la seguridad de todos, los empleados siempre deben seguir las políticas y los procedimientos de seguridad del restaurante o instalación. Si un cliente sufre un accidente, debes reportarlo de inmediato a tu gerente. Los gerentes deben completar un formulario de incidente del cliente impreso, escanear y enviar por correo electrónico el formulario en papel a CustomerIncident@chipotle.com, llamar por teléfono al **(800) 981-4500** y enviar un [formulario en línea](#). Consulta el portapapeles de crisis de cada restaurante para obtener más información sobre estos procedimientos. Además, deberás reportar inmediatamente todo accidente, o condición o práctica insegura a tu gerente. Las lesiones relacionadas con un acto violento se deben reportar de inmediato a la **línea directa de SSR** llamando al **(303) 222-5968**, o enviando un correo electrónico a AssetProtection-GSOC@chipotle.com para que su inquietud se asigne al Equipo de Seguridad y Protección de Activos (S&AP).

Los empleados tienen la capacidad y la obligación de reportar a nosotros, sin temor a represalias, cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Si te lesionas en el trabajo, tu gerente debe reportar todas las lesiones relacionadas con el trabajo a la **línea de Reportes de Lesiones de Empleados de Chipotle** llamando al **(800) 981-4500**, excepto en los estados de WA, WY y ND. En el estado de Washington, llama al **(877) 561-3453**, en Wyoming, llama al **(307) 777-6763**, y en North Dakota, llama al **(800) 777-5033**.

NUESTRO COMPROMISO A LA PRIVACIDAD, LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Tenemos un compromiso con la protección de la información confidencial y personal, y respetamos la privacidad de nuestros empleados, contratistas y clientes. Recopilamos, usamos y procesamos información confidencial y personal de acuerdo con nuestras políticas, obligaciones contractuales y las leyes aplicables. A través de sus controles administrativos, técnicos y físicos apropiados, Chipotle protege la información confidencial y personal que recopilamos y almacenamos de una forma apropiada en función de la naturaleza y la sensibilidad de la información.

Debes acceder a esta información confidencial o personal únicamente si median fines comerciales válidos y solo en la medida necesaria para cumplir con tus responsabilidades. Ten presente que, salvo cualquier otra disposición legal aplicable, todos los mensajes de correos electrónicos, los archivos y registros electrónicos y físicos que crees o recibas son propiedad de Chipotle, y no debes esperar tener ningún tipo de privacidad en relación con esa información. Puedes encontrar nuestras políticas de privacidad, gobierno de datos y seguridad de la información en la pestaña [“Policies” \(Políticas\)](#) en [ChipLinks](#). Asimismo, es tu responsabilidad consultar dichas políticas.

Respetar y mantener la privacidad es un elemento fundamental de nuestro éxito como una organización.



Curt Garner, director de Tecnología



**CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR AL
SERVIR COMIDA EXCEPCIONAL**

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR AL SERVIR COMIDA EXCEPCIONAL

GARANTIZAR COMIDA SEGURA Y DE CALIDAD

El compromiso con la seguridad alimentaria es la esencia de nuestra cultura. Creemos en servir a nuestros clientes comida fresca, deliciosa y saludable, sin sacrificar en absoluto la seguridad y la calidad.

Si no servimos comida segura y de calidad en restaurantes limpios, todo lo demás no importa. No toleramos ninguna interferencia, incluyendo los costos, con este compromiso.

Esperamos que todos los empleados sigan nuestras prácticas de seguridad alimentaria, las cuales superan a menudo los requisitos reglamentarios.



NUESTRA RESPONSABILIDAD

Esperamos que todos los empleados hablen sin reservas y notifiquen a su gerente o se comuniquen con el **Restaurant Food Safety and QA** (anteriormente SSR) llamando al **(303) 222-5968** o enviando un correo electrónico a SSR@chipotle.com si toman conciencia de un problema que creen que pone en riesgo la seguridad de nuestros clientes.

VERIFICACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LIMPIEZA DE NUESTRA COMIDA Y RESTAURANTES

La seguridad alimentaria es la responsabilidad de todos. Esperamos que todos los empleados sigan nuestras prácticas de seguridad alimentaria y tengan tolerancia cero con las violaciones.



CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR AL SERVIR COMIDA EXCEPCIONAL

Tenemos personal dedicado tanto en el nivel corporativo como en el de los restaurantes que apoyan los elementos específicos de estos programas. Asimismo, todos los empleados de cada uno de nuestros restaurantes han sido capacitados para seguir procedimientos de manejo y preparación de comida específicos, incluyendo higiene personal adecuada. Todos los restaurantes tienen el cartel “Siete puntos clave de seguridad alimentaria” en la cocina que incluye los Siete puntos clave de seguridad alimentaria que hay que recordar, que son:

1. Trabajar con buena salud: nunca trabajes si estás enfermo... ¡quédate en casa!
2. Trabajar limpio: lávate las manos y usa guantes al manejar alimentos
3. Salvaguardar la seguridad de los productos agrícolas: limpia la lechuga y los productos agrícolas usando los métodos aprobados
4. Cocinar la comida a las temperaturas correctas
5. Mantener la comida caliente y fría a las temperaturas especificadas
6. Mantener condiciones sanitarias: lava, enjuaga y desinfecta adecuadamente todas las superficies de contacto con la comida, recipientes, sartenes y equipos
7. Llamar para pedir ayuda cuando resulte necesario: si tienes preguntas sobre el protocolo correcto, llama al **Restaurant Food Safety and QA (anteriormente SSR)** al **(303) 222-5968**; si te sientes presionado para no seguir el protocolo correcto, llama a **la Respectful Workplace Hotline** al **(866) 755-4449**

Cumplir con las normas de seguridad alimentaria y de calidad con el fin de prevenir riesgos para la salud pública que pueden surgir del manejo, preparación y almacenamiento de comida es una prioridad que tomamos muy en serio en todos los aspectos de nuestro negocio.



Kerry Bridges,

Vicepresidenta, Seguridad Alimentaria

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: Mi compañero de trabajo “Mark” me dijo que tenía náuseas y vomitó varias veces anoche. Ya había llamado 3 veces para decir que estaba enfermo y no quiere perder su trabajo. Dijo que se lavarían las manos con especial cuidado y usaría guantes al manejar los alimentos. Mark firmó el Wellness Check Log (Registro de revisión de bienestar). ¿Está bien que Mark siga trabajando?

RESPUESTA: No. Una de las maneras más eficaces de prevenir las enfermedades transmitidas por los alimentos es no trabajar cuando estás enfermo; **¡si estás enfermo, quédate en casa!** Lavarte las manos y usar guantes no es lo suficiente para prevenir la propagación de gérmenes.

Ningún empleado debería tener miedo de represalias por llamar cuando está realmente enfermo, y es la responsabilidad del gerente encontrar a un sustituto para un empleado enfermo. Ningún empleado debe mentir sobre su salud ni firmar falsamente el Wellness Check Log, lo cual es motivo de terminación del empleo.

Para obtener más información, consulta nuestra política [Política de enfermedad](#).

CULTIVANDO UN MUNDO MEJOR AL SERVIR COMIDA EXCEPCIONAL

BRINDAR UNA EXPERIENCIA EXCEPCIONAL AL CLIENTE

La idea detrás de Chipotle es sencilla: la comida que se sirve de forma rápida no tiene que ser “comida rápida”. Nos esforzamos por hacer que comida deliciosa y sostenible sea asequible para todos en un ambiente acogedor y estimulante. También creamos una experiencia excepcional del cliente reconociendo, valorando y respetando la diversidad de todos nuestros clientes sin importar sus características protegidas.

Se espera que cada empleado que interactúa con nuestros clientes siga nuestros cuatro pilares de la hospitalidad:

- Seas y luzcas lo mejor posible
- Que los clientes sean la prioridad
- Sorprender y deleitar
- Corregir la situación

Si tomas conciencia de cualquier cosa que podría interferir con proporcionar una experiencia excepcional del cliente, debes notificar inmediatamente a tu gerente o a cualquiera de los otros recursos mencionados en este Código.

Proporcionar una experiencia excelente para nuestros clientes se consigue al esforzarte por lograr la excelencia en cada paso y en todo momento.



Scott Boatwright,
director de Restaurantes





**CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS
ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS**

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

Los empleados deben seguir todas las leyes y reglamentos que se aplican a nuestro negocio, así como todas las políticas y procedimientos que se aplican a las actividades comerciales que lleva a cabo cada empleado.

ANTIMONOPOLIO Y COMPETENCIA DESLEAL

Cumplimos completamente con todas las leyes de antimonopolio y de competencia desleal, las cuales están diseñadas para proteger a los clientes y promover competencia leal en el mercado.

Somos responsables de crear buenas relaciones con nuestros proveedores, socios comerciales y competidores mediante una comunicación sincera, que implica no distorsionar los hechos clave ni ocultarlos, no hacer afirmaciones sobre nuestros productos o compañía que no podemos probar, y no hacer declaraciones inexactas sobre nuestros competidores.

Reunimos información competitiva de forma ética y legal. Esto significa que solo usamos información que está la disposición del público o que recibimos de fuentes que tienen permitido compartir la información, y cuando reunimos información, somos sinceros con respecto a nuestro empleo con Chipotle. No intentamos obtener información confidencial que no tenemos derecho a recibir, y no participamos en ningún comportamiento ilegal o poco ético para conseguir inteligencia competitiva. Por ejemplo, si usted tiene una obligación contractual con un antiguo empleador de no divulgar información confidencial sobre ese antiguo empleador o sobre cualquiera de sus proveedores o socios comerciales, no debe utilizar esa información en relación con su función en Chipotle, traer ninguna de esa información a Chipotle o proporcionar ninguna de esa información a los miembros del equipo de Chipotle.

Si tienes preguntas sobre las leyes de

antimonopolio o de competencia desleal, consulta con el Departamento Jurídico antes de tomar cualquier acción.

Las compañías muy eficientes casi siempre tienen también las mejores funciones de ética y cumplimiento de su clase. Para que Chipotle siga cultivando un mundo mejor y obteniendo buenos resultados, cada uno de nosotros es responsable individualmente de cumplir con este Código de ética y con todas las políticas mencionadas en el mismo.



Roger Theodoredis,

director de Asuntos Jurídicos

ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Como una compañía global, debemos seguir varias leyes de anticorrupción y de antisoborno, incluyendo la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de EE.UU., la Ley contra sobornos de 2010 del Reino Unido y la Ley sobre corrupción de funcionarios públicos extranjeros de Canadá. Cualquier persona que viole estas leyes estará sujeta a sanciones penales y a medidas disciplinarias.

Estas leyes prohíben generalmente ofrecer, pagar o prometer pagar dinero o cualquier cosa de valor para influir en el juicio o las acciones de otra persona. Estas leyes son particularmente estrictas cuando se trata de interacciones con funcionarios del gobierno, que pueden incluir empleados del gobierno federal, estatal, provincial o local, sus familiares, candidatos políticos o empleados de compañías financiadas por el gobierno o instituciones académicas. Cumplimos

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

con todas estas leyes y no toleraremos los sobornos o la corrupción por parte de nuestros empleados o proveedores. Los empleados tienen prohibido aceptar dinero o cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente, a cambio de tomar una acción o una decisión. Un soborno no está limitado a pagos en efectivo, sino que incluye cualquier cosa de valor. Las ofertas de viajes o de actividades de entretenimiento, regalos, ofertas de trabajo, favores personales, contribuciones a instituciones de beneficencia y otros tipos similares de actos podrían ser un soborno si se hacen para influir en las acciones de una persona.

Los empleados nunca deberán pagar u ofrecer pagar un soborno, ya sea directa o indirectamente. Es una violación de este Código que un empleado dé la apariencia de cometer algún tipo de soborno o corrupción. Cualquier empleado al que se le ofrezca un soborno debe informar inmediatamente de la situación al Equipo de Ética y Cumplimiento en ethics@chipotle.com.

Para obtener más información sobre este tema, consulta nuestra política [Anti-Corruption Policy](#).

ANTIBLANQUEO DE DINERO

El “blanqueo de dinero” es cuando alguien intenta ocultar el dinero conseguido mediante actividades ilegales o intenta hacer que el origen del dinero ilegal parezca legítimo. Los empleados deben mantenerse atentos por si hay empresas de proveedores o clientes que quieren comprar una cantidad inusualmente grande de tarjetas de regalo o que son reacios a darnos toda su información, lo que puede ser una señal de que quieren evitar los requisitos de informes o de mantenimiento de registros.

NO COMISIONES CLANDESTINAS

Los empleados nunca deben solicitar o aceptar una “comisión clandestina” de un proveedor, socio comercial o cualquier persona que intenta hacer negocios con nosotros. Una comisión clandestina es dinero o un beneficio personal que se paga como una recompensa por establecer o fomentar una relación comercial, y puede incluir dinero en efectivo, regalos, favores personales, ofertas de empleo, viajes, actividades de entretenimiento y contribuciones de beneficencia. Cualquier empleado al que se le ofrezca una comisión clandestina debe informar inmediatamente de la situación al Equipo de Ética y Cumplimiento en ethics@chipotle.com. Para obtener más información sobre estos asuntos, consulta la sección del Código titulada [Anticorrupción y antisoborno](#). Ten en cuenta estas prohibiciones contra los sobornos y las comisiones clandestinas al ofrecer o recibir cualquier forma de regalo o de actividad de entretenimiento. Para obtener más información sobre los regalos y actividades de entretenimiento en general, consulta las secciones del Código tituladas [Conflictos de interés](#) y [Regalos y actividades de entretenimiento](#). Para los empleados en el Reino Unido, consultar la sección **Integrity Statement** en el [manual del empleado](#).

INTERACCIONES CON EL GOBIERNO

Si un funcionario del gobierno o de un ente regulador te pide información de Chipotle o poder inspeccionar uno de nuestros restaurantes o instalaciones, debes notificar inmediatamente a tu gerente. No debes nunca responder a una citación, orden de registro, entrevista o solicitud de información de Chipotle ni permitir el acceso a una instalación de Chipotle antes de consultar al Departamento Jurídico o, en el caso de una inspección de salud, al Equipo de

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

Seguridad Alimentaria y Control de Calidad de Restaurantes (anteriormente SSR). Las solicitudes pueden venir de agencias locales, estatales, provinciales, nacionales o federales, incluyendo las siguientes:

- Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) de EE.UU. o una agencia estatal comparable
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) o una agencia estatal comparable (como el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda)
- Agencia de Trabajo y de Desarrollo de Trabajadores de California (la Comisión Laboral de California)
- Fiscal general del estado
- Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) de EE.UU.
- Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EE.UU.
- Departamento de Seguridad Nacional
- Ingresos y Aduanas de Su Majestad del Reino Unido

Nuestra política es cooperar con todas las solicitudes razonables de las agencias y reguladores gubernamentales. Respondemos de forma honesta y apropiada a cualquier solicitud válida del gobierno para recibir información o realizar una inspección. Los empleados no deben destruir, retener o modificar registros relacionados con una solicitud, citación, orden de registro u otro proceso de investigación del gobierno, ni pueden proporcionar información falsa o engañosa a un funcionario del gobierno o de un ente regulador. Si recibes una visita, consulta o solicitud que no sea de rutina de

MANTENERLO *Real*

La entrega de un regalo o de cualquier objeto de valor (independientemente de su importe) a un funcionario público debe ser aprobada previamente por el Equipo de Ética y Cumplimiento y registrada en nuestro [Gifts & Entertainment Log](#).

un inspector federal, estatal, provincial o local, debes comunicarte inmediatamente con el Restaurant Food Safety and QA (anteriormente SSR).

VALORES DE LA BOLSA Y TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Es ilegal comprar o vender valores de la bolsa si tienes conocimiento de información sustancial, no pública (o “privilegiada”) debido a tu trabajo con Chipotle. También es ilegal compartir información privilegiada con alguien que después compre o venda valores de la bolsa basándose en esa información (conocido como “divulgar información confidencial”). La información se considera sustancial si podría afectar el precio de las acciones de Chipotle o la decisión de una persona de comprar o vender acciones de Chipotle. La información sustancial, no pública puede ser positiva o negativa y abarca muchos temas diferentes, incluyendo los resultados financieros no anunciados, cambios en la alta dirección e información sobre los proveedores o socios comerciales de Chipotle.

Los empleados no pueden comprar o vender acciones de Chipotle ni cualquier otro valor de la bolsa si tienen conocimiento de información sustancial, no pública. Si recibes notificación de que estás cubierto por una ventana de contratación restringida o un período especial de contratación prohibida, no puedes comprar o vender valores de la bolsa de Chipotle hasta que se haya levantado la restricción.

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

Si no estás seguro si la información que poseas es sustancial o pública, comunícate con el Departamento Jurídico. Para obtener más información, consulta la política [Insider Trading Policy de Chipotle](#).

CONFLICTOS DE INTERÉS

Se espera que todos los empleados eviten conductas que sean competitivas o perjudiquen a Chipotle, como usar prácticas comerciales ilegales (por ejemplo, pagar de menos intencionalmente a un proveedor o informar de manera incorrecta una entrega insuficiente), o participar de otra manera en actividades ilegales o discriminatorias mientras los empleados realizan sus tareas en Chipotle, o participar de otra manera en conflictos de interés. Un “conflicto de interés” surge en cualquier momento en que tengas interés personal o financiero que tenga como consecuencia una competencia con Chipotle, interfiera con la capacidad de un empleado de tomar decisiones en el mejor interés de Chipotle, o aprovecharse del cargo de un empleado en Chipotle para beneficio personal. Todos tenemos el deber de anteponer los intereses de Chipotle a cualquier interés personal siempre que surja una oportunidad.

Los empleados deben divulgar cualquier conflicto de interés real o percibido a su gerente y al Equipo de Ética y de Cumplimiento, tanto si les afecta a ellos como a otro empleado. El Equipo de Ética y de Cumplimiento tiene la autoridad de denegar solicitudes si el conflicto real o percibido no se puede resolver. Las situaciones que implican un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver, así que a continuación se describen algunas de las situaciones más comunes que podrían surgir. Debes reportar las acciones que podrían implicar un conflicto de interés a tu gerente o a otro miembro de la gerencia, así como al Equipo de Ética y de Cumplimiento. El hecho de no reportar un conflicto real o percibido puede resultar en medidas disciplinarias o la terminación del empleo.

EMPLEO O INTERESES COMERCIALES EXTERNOS

Los empleados pueden tener un segundo trabajo con tal de que no interfiera con su trabajo en Chipotle. Asimismo, debes hacer lo siguiente:

- No usar la información o los recursos confidenciales de Chipotle en relación con una inversión o iniciativa empresarial no relacionada con o no aprobado por Chipotle. Esto incluye aprovecharse de una oportunidad descubierta mediante el uso de propiedad o información de la empresa, o de tu puesto de trabajo, para tu propio beneficio personal.
- No trabajar (incluyendo como contratista o consultor) para un competidor de Chipotle, a menos que sea poco probable que tu función cree un conflicto de interés con Chipotle
- Divulgar a Chipotle que tienes un interés financiero en o estás empleado por (incluyendo como contratista o consultor) un proveedor o socio comercial actual o potencial de Chipotle

Consulta también la sección del Código titulada [Conflictos de interés](#).

TRABAJO CON FAMILIARES Y AMIGOS CERCANOS

Los conflictos de interés también pueden surgir a partir de los intereses o actividades personales de familiares y amigos cercanos. Trabajar con familiares, amigos cercanos o alguien con quien tienes una relación personal significativa puede llevar a la apariencia de parcialidad, quejas de favoritismo, posibles

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

reclamos de acoso sexual y otros problemas de moral que podrían crear un ambiente de trabajo negativo o poco profesional. Un conflicto de interés también puede surgir si tu familiar o amigo cercano trabaja para una compañía que es, o quiere ser, un proveedor o socio comercial de Chipotle. Esto incluye aprovecharse de una oportunidad descubierta mediante el uso de propiedad o información de la empresa, o de su puesto de trabajo, para su propio beneficio personal. Cualquier relación sentimental entre un ejecutivo, vicepresidente regional, director de equipo, director de departamento, gerente o cualquier otra persona que supervisa a otros y un empleado a quien supervisan, ya sea directa o indirectamente, está prohibida (a menos que las leyes prohíben dicha prohibición). Puedes prevenir los conflictos de interés:

- No supervisando (directa o indirectamente) o participando en la contratación o ascenso de un familiar o persona con quien tienes una relación personal significativa
- Divulgando a Chipotle que un familiar o amigo cercano tiene un interés financiero en o trabaja para un proveedor o socio comercial actual o potencial de Chipotle (incluyendo como contratista o consultor) y retirándote del proceso de toma de decisiones
- No hablando sobre ninguna información confidencial relativa a Chipotle con un familiar o amigo cercano que trabaja para un competidor de Chipotle (incluyendo como contratista o consultor)

Para obtener más orientación sobre estos asuntos, consulta la sección de la **Política de Relaciones Personales** de tu [manual del empleado](#) y la sección del Código titulada [Conflictos de interés](#).

MANTENERLO *Real*

Los “familiares” incluyen a un cónyuge, madre o padre, pareja de hecho, hija, hijo, hermana, hermano, tía, tío, abuela, abuelo, nieta, nieto, sobrina, sobrino, pariente civil o por matrimonio, un pariente de una pareja de hecho en una de estas relaciones, o cualquier persona que reside en la misma casa que el empleado.

REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

Nuestro éxito depende en gran medida de las relaciones que establecemos con terceros, tales como nuestros proveedores y socios comerciales, que puede involucrar intercambiar regalos, compartir comidas de negocios, asistir a eventos de entretenimiento y otras cortesías empresariales. Sin embargo, debemos tener cuidado de asegurar que estas actividades no creen o parezcan crear un sentido de obligación para ninguna de las partes, ni comprometan nuestro juicio profesional como empleados de Chipotle.

La siguiente política se aplica siempre que los empleados intercambien regalos, acepten comidas o asistan a eventos de entretenimiento con proveedores y socios comerciales actuales o potenciales.

- Nunca aceptes un regalo de dinero en efectivo o equivalentes de efectivo (como certificados de regalo, tarjetas de regalo o vales).
- La comida, evento de entretenimiento o regalo debe ser poco frecuente (es decir, una vez al año) y no excesivo

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

(es decir, con un valor no superior a \$150). Si recibes un regalo u otra cortesía empresarial que supera estos límites, tu gerente debe aprobarlo con antelación y se debe registrar en el [Gifts & Entertainment Log](#) (incluyendo una descripción del regalo o cortesía empresarial y el valor) antes de que el regalo o la cortesía empresarial pueda aceptarse.

- Si recibes una invitación a un evento de entretenimiento y el vendedor o proveedor patrocinador no estará presente, se considera un regalo.
- El regalo, comida o evento de entretenimiento debe estar en consonancia con las prácticas comerciales habituales y no deben dar la impresión de que influirá en una decisión comercial.
- El evento de entretenimiento o regalo no puede abarcar “entretenimiento para adultos” o actividades que probablemente sean ofensivas para nuestros empleados o socios comerciales.
- Los empleados nunca pueden solicitar regalos, comidas, actividades de entretenimiento o favores de proveedores o socios comerciales actuales o potenciales.

Esta política se aplica a todos los empleados, sus familiares y amigos íntimos.

Si eres un gerente, es tu responsabilidad comprender la naturaleza del regalo o evento y la relación con el socio comercial antes de dar tu aprobación. Pregúntate:

- ¿Existe un propósito de negocios o beneficio real de esta actividad?

- ¿Crearía o parecería crear este regalo o actividad un sentido de obligación o comprometería el juicio profesional de un empleado de Chipotle?
- Los regalos, comidas y actividades de entretenimiento cuyo valor supera los \$150 se deben registrar en nuestro [Gifts & Entertainment Log](#) (incluyendo una descripción del regalo o cortesía empresarial y el valor) antes de que se acepte el regalo o la cortesía empresarial. En la certificación de cumplimiento anual del Código de ética, necesitarás certificar que todos los regalos, actividades de entretenimiento y otras cortesías empresariales se hayan registrado correctamente en el Registro de regalos y actividades de entretenimiento. El Equipo de Ética y de Cumplimiento revisa todas las presentaciones en el Registro de regalos y actividades de entretenimiento y tiene la autoridad de denegar solicitudes si hay una improcedencia o un conflicto de interés real o percibido.

Estas políticas no abarcarán todas las situaciones con las que te puedes topar, así que comunícate con tu gerente o el Equipo de Ética y de Cumplimiento para recibir orientación.

Nota: Las normas para ofrecer regalos y actividades de entretenimiento a funcionarios del gobierno son mucho más estrictas que los lineamientos para proveedores no gubernamentales y socios comerciales. Nunca ofrezcas o proporciones una cortesía empresarial a un funcionario del gobierno sin la autorización previa del Equipo de Ética y de Cumplimiento. Para obtener orientación sobre este tema, consulta la sección del Código titulada [Anticorrupción y antisoborno](#) o consulta nuestra [Anti-Corruption Policy](#).

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: Un proveedor ofreció llevarme a mí y a algunos de mis compañeros a un almuerzo pagado por ellos. ¿Podemos ir?

RESPUESTA: Probablemente. Si el costo no es extravagante y tu relación comercial será reforzada con pasar tiempo juntos, es probablemente aceptable. Si la comida es extravagante y la invitación incluye a tus familiares y a los de tus compañeros, puede que no sea aceptable. En caso de duda, pregunta al Equipo de Ética y de Cumplimiento.

PREGUNTA: Un proveedor me ofreció a mí y a hasta cinco miembros de mi equipo boletos para un evento deportivo. ¿Podemos asistir al partido?

RESPUESTA: Quizás. Depende de factores como el valor de los boletos, su disponibilidad (partido de la temporada regular versus el Super Bowl), nuestra relación con el proveedor (relación duradera o posible proveedor) y si tu relación comercial será reforzada con pasar tiempo juntos. En caso de duda, pregunta al Equipo de Ética y de Cumplimiento.

PREGUNTA: Recibí una canasta de regalo de un proveedor que probablemente vale más de \$150. ¿Puedo aceptarla?

RESPUESTA: Maybe. If the value of the gift basket is not significantly more than the \$150 limit, and you share the basket with your office or team members, it is acceptable to keep. If the value of the gift basket is significantly over the \$150 limit, or cannot be reasonably shared, or the content of the gift basket creates the appearance of a conflict of interest, you may not accept the gift. When in doubt, ask the Ethics & Compliance Team.

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Proporcionamos muchas herramientas que usas para hacer tu trabajo todos los días. Proporcionamos acceso a vehículos, equipos, uso de instalaciones, ingredientes, computadoras, dispositivos móviles, software, productos de papel, suministros de limpieza, uniformes, propiedad intelectual y muchos otros recursos que te permiten tener éxito. Todos tenemos la obligación de usar estos recursos de la compañía de forma apropiada, legal y para el beneficio de Chipotle. También tenemos la obligación de denunciar el fraude, el despilfarro excesivo y el abuso de los recursos de Chipotle. El uso personal e incidental de propiedad de la compañía puede estar permitido de forma limitada, con tal de que tal uso no vaya en contra de los intereses de Chipotle y no interfiera con las actividades comerciales de Chipotle. Para obtener más información sobre este tema, consulte nuestra [Theft and Criminal Conduct Policy](#).

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

PROPIEDAD INTELECTUAL E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La propiedad intelectual incluye derechos de autor, patentes, marcas comerciales, recetas y fórmulas, nombres y logotipos de marca, invenciones, secretos comerciales e información confidencial. La información confidencial incluye toda la información no pública que podría ser útil para los competidores, o perjudicial para Chipotle o nuestros grupos de interés, si se divulgara. Para proteger la propiedad intelectual de Chipotle, notifica a tu gerente o al Departamento Jurídico si observas el uso inapropiado, ya sea interna o externamente, de la propiedad intelectual de Chipotle. También puedes ayudar a proteger la propiedad intelectual de Chipotle al solo compartir información si existe necesidad de conocerla y al no hablar sobre información de la compañía en lugares públicos como restaurantes, transportes públicos o ascensores.

INFORMES FINANCIEROS PRECISOS

Somos responsables de mantener registros financieros confiables y divulgar información financiera precisa de forma periódica y oportuna a nuestros accionistas, a las agencias gubernamentales y a otros. Nuestros registros financieros se crean a partir de datos reunidos en todo Chipotle, incluyendo documentos como hojas de horas, órdenes de compra, informes de inventario, informes de gastos, registros de nómina, así como registros de viajes y actividades de entretenimiento. Con el fin de que nuestros registros financieros sean precisos, cada uno de estos elementos deben ser exactos, completos y oportunos. Debes seguir todos los controles internos al registrar información y presentar informes, y nunca debes falsificar un documento o registro. Asegúrate de siempre registrar y clasificar transacciones en el período de contabilidad adecuado, y en la cuenta y el departamento apropiados.



CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

Algunos ejemplos de fraude contable que violarían esta política incluyen:

- Registrar transacciones o hacer declaraciones al equipo o gerencia financieros que son falsas o engañosas
- Inflar las ventas, la eficiencia u otros datos de desempeño para que los resultados parezcan mejores
- No registrar gastos o presentar informes de gastos para gastos personales (no relacionados con el negocio)
- Crear cuentas de dinero en efectivo secretas o no registradas
- Anular o eludir los controles internos de Chipotle
- Hacer una declaración falsa o engañosa al Departamento de Auditoría Interna de Chipotle o a auditores independientes
- Marcar o describir incorrectamente un gasto con el fin de ocultar o disimular la verdadera naturaleza del elemento

Si no estás seguro de lo que debes hacer con respecto a los informes financieros o registros de la compañía, pregunta a tu gerente y consulta la política [Travel and Expense Policy](#).

La honestidad y confianza financieras son esenciales para la integridad de nuestro negocio.



Jack Hartung, director financiero y de administración

Real EJEMPLOS

PREGUNTA: Recibí una factura de un proveedor la última semana de diciembre. Mi gerente me dijo que retuviera la factura y la presentara a cuentas por pagar el siguiente año para que el gasto registrara en ese año. ¿Eso está bien?

RESPUESTA: No. Todos los gastos deben registrarse en el período en que se incurren; en este caso, la factura tiene que ser registrada a más tardar el 31 de diciembre. Retener intencionalmente facturas, o presionar a otros para que lo hagan, viola nuestras políticas de contabilidad. Si alguien te está presionando para retener una factura hasta un período futuro o sospechas otro tipo de fraude, denúncialo a Chipotle Confidential, al Departamento de Auditoría Interna o al Equipo de Ética y Cumplimiento.

PREGUNTA: Mi compañera usó Uber para transporte personal, pero lo pagó por accidente con su P-Card y no su tarjeta de crédito personal. Ella dijo que como costaba menos de \$10, no tenía que reportarlo. ¿Eso está bien?

RESPUESTA: No. Las P-Cards solo se deben usar para gastos comerciales. Si esto ocurre, tu compañera necesita identificar el cargo como un gasto personal, notificar al administrador de P-Cards y reembolsar a la compañía por el costo del transporte.

CULTIVANDO PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS DONDEQUIERA QUE TRABAJEMOS

PROTECCIÓN Y DESTRUCCIÓN DE LOS REGISTROS DE LA COMPAÑÍA

Cumplimos con todas las leyes y reglamentos aplicables que rigen la creación y conservación de documentos y registros. Los “registros” incluyen información impresa y electrónica, así como correos electrónicos, textos, diapositivas de PowerPoint, planos, gráficos, fotografías y videos. Los empleados deben cumplir con las políticas y los procedimientos de retención de registros, incluyendo:

- Retener los documentos solo durante los períodos especificados para el tipo de registro en particular según se establece en nuestra política [Records Retention Policy](#)
- Retener los documentos en un ambiente seguro
- Al desechar registros, asegurarse de que cualquier documento que contiene información confidencial o sensible se rompa en la trituradora de papel o se destruya completamente
- Si se ha emitido un aviso de retención judicial para ciertos registros, no desechar los registros hasta que el aviso se haya redimido oficialmente, y
- Notificar inmediatamente al Departamento Legal o al Equipo de Ética y de Cumplimiento si tomas conciencia de violaciones de la política Records Retention Policy de Chipotle

Los empleados que se vayan de Chipotle, deben asegurar que su gerente o los miembros de su equipo tengan acceso a todos sus documentos y registros relacionados con el trabajo después de que se van.

Si tienes preguntas sobre la política [Records Retention Policy](#) de Chipotle o un documento en particular bajo tu control, comunícate con el Departamento Legal o el Equipo de Ética y de Cumplimiento.





CULTIVANDO MEJORES COMUNIDADES



NUESTRO COMPROMISO AL MEDIO AMBIENTE Y AL BIENESTAR DE LOS ANIMALES

Creemos que la protección del medio ambiente es responsabilidad de todos. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes, reglamentos y requisitos de permiso medioambientales, y esperamos que todas las compañías y contratistas con los que colaboramos compartan el compromiso.

Usamos varias prácticas ecológicamente racionales para proteger el medio ambiente y insistimos en preparar, cocinar y servir comida nutritiva hecha con ingredientes reales, incluidos aquellos que provienen de animales y plantas, que son cultivados y criados con gran atención. Nos esforzamos por hacer negocios de una manera que mejore las vidas de los trabajadores en toda nuestra cadena de distribución, sus comunidades y el medio ambiente, de manera coherente con nuestros valores.

Consideramos que fuimos la primera marca nacional de restaurantes en crear y mantener compromisos para servir carne de animales criados de manera responsable, así como productos agrícolas cultivados local y orgánicamente.

También buscamos usar productos agrícolas cultivados de manera responsable procedentes de proveedores cuyas prácticas se ajusten a nuestras prioridades con respecto a las consideraciones medioambientales y al bienestar de los empleados. Para obtener información adicional, consulta el [Sustainability Report de Chipotle](#).

ACTIVIDADES POLÍTICAS Y DE BENEFICENCIA

Estamos comprometidos a invertir en las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades y a animar a nuestros empleados a hacer lo mismo. Estamos orgullosos de la Chipotle Cultivate Foundation, la cual está dedicada a cultivar un mundo mejor a través de las personas, los alimentos y los animales, y el planeta.

Como cuestión de política, Chipotle Cultivate Foundation no contribuye a ninguna organización política o religiosa, pero reconoce y respeta los derechos de nuestros empleados de apoyar cualquier organización política o religiosa que elijan. Con el fin de respetar los derechos de todos nuestros empleados, a menos que Chipotle patrocine la actividad de manera oficial, cualquier actividad, participación o apoyo de cualquier organización política o religiosa, se debe realizar fuera del ambiente de trabajo y durante su tiempo libre, y no puede utilizar activos, instalaciones o fondos de Chipotle para ninguna actividad política, religiosa o benéfica. Para obtener más información sobre este tema, consulta nuestra política [Government Affairs Engagement Policy](#).

Además, los empleados elegibles que envíen su tiempo personal o fondos para una donación o voluntariado a través de Chipotle Cultivate Foundation deben adherirse a la política [Employee Charitable Match Program Policy](#).

RELACIONES PÚBLICAS Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Estamos comprometidos a proporcionar información precisa y completa al público y a todas las agencias gubernamentales y reguladoras. Para lograr esto, ciertos empleados de Chipotle son portavoces oficiales de la compañía. Si no eres un portavoz designado de Chipotle, no puedes hablar en nombre de la compañía.

Si recibes una solicitud de los medios de comunicación o una solicitud de información de alguien fuera de la compañía, sé cortés, pero no respondas. En cambio, remite la solicitud al Departamento de Comunicaciones Externas de Chipotle en MediaRelations@chipotle.com.

Si recibes una solicitud de un funcionario o agencia gubernamental, sé cortés, pero remite la solicitud al Departamento Jurídico.

Para obtener más información sobre este tema, consulta la política [External Communications/Reg FD Policy de Chipotle](#).

REDES SOCIALES

Reconocemos que las redes sociales nos proporcionan oportunidades únicas para relacionarnos e interactuar con nuestros clientes, inversionistas y socios comerciales, y para compartir información, ideas y opiniones. Como estamos sujetos a muchas leyes y reglamentos que rigen lo que podemos comunicar sobre nosotros mismos y nuestros negocios, cada uno de nosotros necesita ser consciente de nuestras comunicaciones en las redes sociales.

Al usar las redes sociales fuera del trabajo para tu disfrute personal (es decir, enlazadas a tu dirección de correo electrónico personal), todavía debes tener cuidado de no decir o

hacer algo que pudiera dañar la reputación de Chipotle:

- No divulgues ninguna información confidencial o de propiedad sobre Chipotle (incluyendo sobre nuestros resultados comerciales o financieros) ni sobre ninguno de nuestros clientes, proveedores, socios comerciales o inversionistas.
- No hagas ninguna declaración sobre Chipotle, nuestros empleados, proveedores, clientes, competidores o inversionistas que sea obscena, difamatoria, amenazante o intimidante, o que viole nuestras políticas contra la violencia en el lugar de trabajo, la discriminación, el acoso o la hostilidad sobre la base de cualquier característica protegida.
- Evita crear una impresión de que hablas como representante de Chipotle, a menos que estés realizando una comunicación dentro del ámbito de responsabilidades de tu puesto. Esto puede significar que necesitas aclarar que tus comentarios son personales y no se deben atribuir a Chipotle.

Esta política no debe interpretarse ni se aplicará de forma que restrinja cualquier actividad protegida por la legislación aplicable en materia de relaciones laborales, como el derecho a discutir salarios, horarios y cualquier otra condición laboral. Esta política tampoco debe interpretarse ni se aplicará de forma que restrinja cualquier actividad protegida por las leyes de denuncia de irregularidades u otras leyes aplicables.

Si tienes preguntas sobre tu uso de las redes sociales en el trabajo o durante tu tiempo personal, consulta la sección **Política de redes sociales** en el [manual para empleados](#) y la política [Acceptable Use Policy](#) de Chipotle.



LA PRUEBA DE “MANTENERLO REAL”

LA PRUEBA DE “MANTENERLO REAL”

Este Código de ética tiene el propósito de ser un recurso informativo y útil para todos los empleados independientemente de su ubicación. No obstante, no responderá a cada pregunta que tengas ni a cada situación que enfrentes diariamente en el trabajo. Si no estás seguro de lo que es lo correcto en una situación en particular, hazte estas preguntas:

LA PRUEBA DE MANTENERLO *Real*

- 1 ¿ES LEGAL?**
- 2 ¿ES COHERENTE CON NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CON NUESTROS VALORES?**
- 3 SI PASARA A SER DEL DOMINIO PÚBLICO, ¿ESTOY SEGURO DE QUE NO DAÑARÍA LA REPUTACIÓN DE CHIPOTLE?**

Si puedes responder “sí” a las tres preguntas anteriores, es probable que lo estés manteniendo real y está bien que continúes. En caso contrario, debes comunicarte con tu gerente, el socio de People Experience, el Equipo de Ética y de Cumplimiento o el Departamento Jurídico para recibir orientación.



**RECURSOS ADICIONALES PARA AYUDARTE A
CULTIVAR PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS**



RECURSOS ADICIONALES PARA AYUDARTE A CULTIVAR PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS

Este Código de ética proporciona mucha información útil, pero es posible que todavía tengas preguntas sobre lo que hacer en una situación en particular. Puedes comunicarte con cualquiera de los siguientes recursos, los cuales contestarán tu pregunta o te dirigirán al departamento más apropiado para recibir orientación:

GERENTES: Tanto si estás en los restaurantes como en el Centro de apoyo de restaurantes, tu gerente es probablemente la primera persona a quien debes acudir para obtener más información sobre las políticas y los procedimientos de Chipotle aplicables a las actividades comerciales que enfrentas.

CENTRO DE SERVICIO PARA EMPLEADOS: Este equipo puede contestar preguntas sobre el empleo, la nómina, los beneficios y cuestiones laborales; llama al **1-877-625-1919**.

EQUIPO DE AUDITORÍA INTERNA: El Departamento de Auditoría Interna puede contestar tus preguntas sobre el Código de ética y las políticas de Chipotle relacionadas con asuntos financieros, de controles de la compañía y de contabilidad.

DEPARTAMENTO LEGAL: Los abogados internos de Chipotle pueden ayudar a explicar e interpretar este Código, y a aclarar las leyes y los reglamentos que rigen las actividades comerciales de Chipotle.

EQUIPO DE ÉTICA Y DE CUMPLIMIENTO: The Ethics & Compliance El Equipo de Ética y de Cumplimiento es responsable de administrar el programa de ética y de cumplimiento de Chipotle, incluyendo el Código de ética. También asegura que las violaciones denunciadas o sospechadas del Código se investiguen de forma adecuada y que se lleve a cabo cualquier medida disciplinaria resultante. El Equipo de Ética y de Cumplimiento puede contestar preguntas sobre el Código de ética y recibir denuncias de violaciones reales o potenciales del Código.

SEGURIDAD ALIMENTARIA Y GARANTÍA DE CALIDAD (FOOD SAFETY & QUALITY ASSURANCE, FSQA): Este equipo puede contestar preguntas o preocupaciones que tengas en relación con la calidad, seguridad y cumplimiento de los reglamentos de nuestros ingredientes y ofertas de productos en fsqa@chipotle.com.

SEGURIDAD ALIMENTARIA Y CONTROL DE CALIDAD DE RESTAURANTES (RESTAURANT FOOD SAFETY AND QA, ANTERIORMENTE SSR): Este equipo gestiona las enfermedades de los empleados y los clientes en nuestros restaurantes y apoya a Operaciones en los riesgos inminentes de salud en nuestros restaurantes, como cortes de energía, atascamiento de alcantarillas y fallos en cámaras frigoríficas. Si un empleado o cliente está enfermo en nuestro restaurante o si hay un riesgo inminente de salud en nuestro restaurante, ponte en contacto con la Línea directa de SSR al **1-303-222-5968**, o envía un correo electrónico a SSR@chipotle.com.

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS (S&AP): Este equipo es responsable de proteger los activos, empleados y lugares de trabajo de Chipotle. Si existe una amenaza o peligro inmediato en el lugar de trabajo, o si sospechas de un robo o acto deshonesto, ponte en contacto con la Línea directa de SSR llamando al **1-303-222-5968** para que tu inquietud se asigne a un miembro del equipo de S&AP, o envía un correo electrónico a AssetProtection-GSOC@chipotle.com.

CHIPOTLE CONFIDENTIAL: Puedes comunicarte con “Chipotle Confidential”, la línea de ayuda confidencial de la compañía, las 24 horas del día, los 7 días de la semana para hacer preguntas o denunciar preocupaciones llamando al **1-866-755-4449** o accediendo a www.chipotleconfidential.com. Chipotle Confidential es seguro y confidencial. Los empleados pueden optar por permanecer anónimos, pero te conviene proporcionar toda la información posible para que Chipotle pueda llevar a cabo una investigación exhaustiva del asunto denunciado.

RECURSOS ADICIONALES PARA AYUDARTE A CULTIVAR PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS



DENUNCIA DE VIOLACIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Puedes denunciar una violación sospechada de cualquiera de las siguientes maneras:

- Hablar con tu **gerente**
- Llamar a Chipotle Confidential al **1-866-755-4449**
- Presentar una denuncia en línea a Chipotle Confidential en **www.chipotleconfidential.com**
- Comunicarte con el Equipo de Ética y de Cumplimiento a **ethics@chipotle.com**
- Hablar con tu **socio de People Experience**
- Comunicarte con el **Departamento de Auditoría Interna**
- Comunicarte con el Departamento Jurídico a **legal@chipotle.com**