



[Haga clic aquí para español](#)

Safe, Smart, Humble, Hungry and Team are Didion's core values and serve as the foundation from which we build and grow. Our new Code of Conduct provides a how-to guide to the legal and ethical responsibilities we share. The Code points us to the information and the resources we need to exercise sound decision-making on the job in ways that serve to protect and enhance the reputation of our team and our company. The Your Voice confidential ethics and compliance helpline has been introduced to ensure that if you suspect wrongdoing or potential wrongdoing, you can report it easily and confidentially without any fears of retaliation.


It is important for all of us — all roles, all levels — to know the Code and live it every day. Our continued success depends on whether the actions we take are not only legal and lawful, but ethical.

At Didion, integrity is not optional. It's who we are. Thank you for doing your part in upholding our core values, following our Code, and fulfilling our purpose.

With appreciation and respect.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "RDL", is positioned above the name and title of the signatory.

Riley Didion
Chief Executive Officer

	Title: Didion Code of Ethics and Conduct	
	Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 02/21/2024
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion

Didion’s Vision

Together we make a difference, Our Team, Our Community, Our Partners

Code of Ethics and Conduct

Didion is committed to the highest standards of ethics and integrity. It is vital that every team member understands the importance of acting with the highest level of ethics, integrity, and transparency. Every team member is expected to read this Code, conduct themselves accordingly at work each day, and raise any ethical issues or concerns to their manager, HD, Legal or through the **Your Voice** Ethics and Compliance Helpline. Our Code of Ethics and Conduct (the “Code”) builds on our core values by providing greater detail about expected behaviors and drives our culture of compliance, ethical conduct, and accountability.

Our Core Values

Our Didion Core Values of Safe, Smart, Humble, Hungry, and Team set the foundation for the Code.

Safe

The team member consistently demonstrates that safety is their #1 priority, proactively working to strengthen the safety culture; believes and engages in the education and training of safety; and will live by the three promises at all times, wherever they may be.

Smart

The team member understands that emotional intelligence is just as important as intellectual intelligence, has the capability to be successful in their role and grow with the role as needed, and has the ability to solve problems with integrity and achieve goals through collaboration and a compliance-driven mindset.

Humble


The team member is authentic, not arrogant, is open to new ideas and values other people’s thoughts as if they were their own, owns their actions and perceptions, and complies with all laws and regulations.

Hungry

The team member performs as expected and has a thirst to learn more; does not accept the status quo, always strives for continuous improvement, and acts with a “can do” attitude.

Team

The team member builds and contributes to a team environment where everyone is successful, understands the importance of and supports having the right people in the right seat right now, practices “we” not “I”, and takes initiative to add value wherever they can.

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">02/21/2024</p>	Page 3 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Who Must Follow Our Code

We expect all of our team members to know and follow our Code. Failure to follow the Code or other improper conduct, including failing to take reasonable steps to prevent or detect improper conduct, can result in disciplinary action, up to and including termination of employment. Team members are obligated to report discovery of violations or potential violations of the Code or other legal, regulatory, or permitting requirement. While the Code is specifically written for Didion team members, we also expect members of our extended workforce (temps, vendors, and independent contractors) and others who may be temporarily assigned to perform work or services for Didion to follow the Code in connection with their work for us. Failure of a member of our extended workforce or other covered service provider to follow the Code can result in termination of their relationship with Didion.

Ethical Decision-Making - Making the Right Choice


Making the right decision is not always easy. There will be times when you will be under pressure or unsure of what to do. Always remember when you have a tough choice to make, you're not alone. Your team members and management are available to help, and you have other resources to turn to, including this Code, and the **Your Voice** helpline. When faced with a tough decision it may help to ask these questions: Is it legal? Is it consistent with the Code, our policies, and our core values? Is it based on a thorough understanding of the risks involved? If the answer to any of these questions is "no", please stop and speak up, or consult with your team leader, HD, or Legal.

Reporting Obligations

All team members are obligated to report violations or potential violations of this Code or other legal, regulatory, or permitting requirements. Failure to report a known violation will result in disciplinary action, up to and including termination. You may report a violation, or bring any issue, question or concern to your manager, HD representative, Legal, or by contacting **Your Voice**, Didion's Ethics and Compliance Helpline, via email at www.yourdidionvoice.ethicspoint.com or by calling 844-594-7048. Reports to the Helpline can be made confidentially or anonymously. You have a voice, and we want to hear from you!

Equal Employment Opportunity and Diversity

Didion is committed to the principle of equal employment opportunity. We strive to create and maintain a diverse work environment characterized by our respect and value for all of our individual differences and values. It is our policy to recruit, hire, train, and promote individuals, as well as administer any and all personnel actions without regard to race, color, sex, national origin, religion, marital status, military service, pregnancy status, gender identity or expression, age, mental or physical disability, medical condition, sexual orientation, or any other basis protected by Federal, State, or Local law.

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 02/21/2024	Page 4 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Harassment- and Discrimination- Free Workplace

Didion prohibits discrimination, harassment, and bullying in any form – verbal, physical, or visual. If you believe you’ve been bullied, harassed, or discriminated against by anyone at Didion, or by a Didion partner or vendor, we strongly encourage you to immediately report the incident to your supervisor, HD, Legal, or to **Your Voice**, Didion’s Ethics and Compliance Helpline. Similarly, supervisors and managers who learn of any such incident should immediately report it to HD. HD will promptly and thoroughly investigate any complaints and take appropriate action.

Harassment includes any unwelcome behavior that is based on race, color, religion, sex (including sexual orientation, gender identity, or pregnancy), national origin, older age (beginning at age 40), disability, or genetic information. Harassment becomes unlawful where 1) enduring the offensive conduct becomes a condition of employment or 2) the conduct is severe or pervasive enough to create a work environment that a reasonable person would consider intimidating, hostile, or abusive. The behavior can be verbal, written, visual or physical and can arise out of in-person or electronic communications.

Sexual harassment includes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when this conduct explicitly or implicitly affects an individual’s employment, unreasonably interferes with an individual’s work performance, or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.


Examples of harassing or offensive behaviors include, but are not limited to:

- sexual and other offensive jokes
- sexual innuendo, language, or images, spoken, sent, or displayed.
- intimidation, sabotaging, physical assaults, or threats
- slurs, epithets, or name calling
- posting offensive messages on social media sites
- unwelcome sexual flirtations, advances, or propositions
- physically displaying or sending discriminatory, sexually suggestive, or other offensive objects or pictures through any medium

Team members who report harassment or who assist in the investigation of a complaint of harassment will not be subject to retaliation, intimidation, or reprisals of any kind.

Protect Health and Human Safety and the Environment

Didion is strongly committed to a safe, healthy, and violence-free workplace as well as protecting the environment. When we protect the health and safety of our team members, our visitors, and extended workforce, as well as our community and the environment, we demonstrate respect and contribute to a positive work environment. Each Didion team member bears a responsibility for protecting health and

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 02/21/2024	Page 5 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

human safety and the environment in all of our operations. If you become aware of a risk in this area, you must report it immediately. As part of our commitment to safety, each Didion location has policies, procedures, and programs to maintain a safe working environment as well as plans to properly respond to emergency events. You have the right to refuse to do work for which you have not been properly trained, or that you reasonably perceive to be dangerous to your personal safety or the environment.

Team members should report to work fit for duty and free of any illegal drugs or alcohol. Team Members will not possess, transfer, or offer to buy or sell illegal drugs or controlled substances, which includes misuse of over-the-counter or prescription drugs, while on Company premises or when representing the Company. As a condition of employment on any Federal contract or grant Didion may have, team members must; 1) abide by the terms of this policy, and 2) notify the Company, within five calendar days, if he or she is convicted of a criminal drug violation in the workplace.

To ensure a safe and healthy workplace, we must also work to prevent acts and threats of violence. Violence, including use of any weapons on Company property, has no place at Didion and will not be tolerated, regardless of whether it is against colleagues or visitors to our facilities.

Food Safety


All Didion team members are responsible for continuing our tradition of product safety and security, not only by complying with all laws and good manufacturing practices, but also by following our food and safety requirements, informing their manager if they see a problem in our operations that could compromise food or feed safety, or sharing ways to improve our safety efforts. Our managers must make sure team members have the training and resources necessary to understand and perform their role in food safety. Any deviations from these principles, or any threats, large or small, to the safety and security of our products must be reported to the responsible quality assurance person.

Training

Training is a critical component of maintaining a safe and compliant workplace. All team members will make required training a priority and complete it in good faith and in a timely fashion. Any falsification of training records or evaluations is strictly prohibited.

Conflicts of Interest

A conflict of interest occurs when an individual's private interest (or the interest of a member of his or her family) interferes, or even appears to interfere, with the interests of the company as a whole. Team members must take care to avoid a conflict between their personal interests and the company's interests. If you have questions about a potential or actual conflict of interest, please discuss the matter with Legal.

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 02/21/2024	Page 6 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Gifts, Entertainment and Other Business Courtesies

The giving and receiving of gifts, travel and entertainment, or other business courtesies can establish and reinforce goodwill. However, we must take care to avoid the possible perception that our business decisions can be influenced by gifts or that we are trying to bribe another party. The rationale behind the giving and receiving of gifts, travel, and entertainment should be the expression of normal business courtesy and should generally be modest in character. Didion expects the highest standards of integrity from team members and requires team members to apply the principles of this Code at all times when conducting company business.

It is NEVER appropriate to give a gift or gratuity to a government employee. Federal and state statutes and regulations have strict prohibitions on conduct, either directly or indirectly, that creates an appearance that anything of value, including kickbacks, bribes, or facilitation payments have been made or offered to a government official, especially if such gift was made to obtain a contract or receive favorable treatment under a contract. "Government officials" broadly includes any government employee, candidate for public office, or employee of government-owned or controlled companies, public international organizations, or political parties. Any questions about whether something is permissible should first be directed to Legal.

Proper Handling of Confidential Information


Make sure information that is confidential – whether it is Didion’s or a third party’s – is handled accordingly. Don’t share Didion confidential information or accept confidential information from other companies without first having all parties sign an appropriate non-disclosure agreement approved by Legal. Confidential information includes, but is not limited to, non-public information that may be of use to competitors or sensitive government procurement information. Every team member has a duty to keep and refrain from disclosing confidential information.

Protection and Use of Didion Assets

Didion’s network, the hardware that uses it, and mobile devices are a critical aspect of our company’s property, both physical and intellectual. Be sure to follow all Didion security policies and promptly report any concerns of compromised security or data breaches. The company maintains the right to monitor, access, and disclose team member communications and other information on any company electronic facilities or on our premises where there is a business need to do so, such as protecting team members and users, maintaining the security of resources and property, or investigating suspected team member misconduct.

Maintain Accurate Records

Didion’s books, records, and other documents serve as a basis for managing our business and are important in meeting our obligations. The integrity of these records and documents depends upon the

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">02/21/2024</p>	Page 7 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

validity, accuracy, and completeness of the underlying information. All corporate and business records and time keeping and reporting should be completed accurately and honestly. Making any false or misleading entries on any company business record, including but not limited to financial reports, test reports, and time reports is strictly prohibited. If you suspect or observe any of the conduct mentioned above or, for that matter, any irregularities relating to financial integrity or fiscal responsibility, no matter how small, you must immediately report them to Legal.

Cooperate with Internal and External Investigations and Audits


All team members are required to cooperate fully and truthfully with investigations. With respect to inquiries from regulators, we must never mislead any investigator and never alter or destroy documents or records in response to an investigation or audit. All notices and requests for information from external authorities should be reported to your immediate manager and Legal immediately. When we are notified of an external investigation, Legal will take prompt action to preserve documents that may be relevant. It is Didion’s policy to cooperate fully with government agencies responsible for audits, investigations, and corrective actions. For internal investigations, we have put in place a process to review and investigate all reports of misconduct or violations of laws, Didion policies, or the Code. Such investigations will be conducted in confidence to the greatest extent possible and will be respectful and objective.

Document Retention and Legal Holds

Each of us is responsible for information and records under our control. We must be familiar with the recordkeeping procedures that apply to our jobs, and we are accountable for the accuracy and truthfulness of the records we produce. It is also our responsibility to keep our records organized so that they can be located and retrieved when needed. Documents should only be destroyed in accordance with our records retention policies and positions, and never in response to or in anticipation of an investigation or audit. Contact Legal if there is any doubt about the appropriateness of record destruction.

Obey the Law

Our commitment to integrity begins with complying with all Federal, State, and local laws, rules, and regulations. Each of us is expected to comply with all applicable legal requirements and prohibitions, as well as the terms and conditions of any active agreement the Company has to resolve a state or federal criminal, civil or administrative matter. All individuals acting on behalf of Didion are required to make accurate representations and certifications on its behalf, including in oral and written communications. This requirement extends to both affirmative representations and certifications as well as to implicit representations and certifications, including bids proposals, and requests for payment. While it’s impossible for anyone to know all aspects of every applicable law, you should understand the major laws and regulations that apply to your work. If you have questions or are unsure whether something complies

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">02/21/2024</p>	Page 8 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

with the law, do not hesitate to ask your team leader, plant manager, or Legal.

Honesty in Dealing with the Government

Ethics, integrity, and accountability are core values at Didion and form the basis for how we conduct business – particularly in dealings with the government. We conduct ourselves in accordance with the highest standards of integrity and honesty, and take responsibility for our actions. As such we fully adhere to the following core principles:

- We are honest, fair, and open in our communications and dealings with the government and its agencies;
- We comply fully with the requirements of our government contracts;
- We make certain that all statements, disclosures, invoices, certifications, and other representations made to the government are accurate, current, and complete; and
- We take appropriate action and report suspicions of fraud or deception.

Parties Excluded from Federal Programs


Federal regulations expressly prohibit our entering into covered transactions with debarred, suspended, or excluded persons. In order to comply with the federal requirements, Didion screens our employees against the System for Award Management (SAM.gov) list to ensure that Didion remains compliant with these excluded parties’ obligations. Didion does not generally do business with entities or individuals who have been suspended, debarred, or proposed for debarment. Further, Didion is committed to ensuring that individuals who are determined to be ineligible will have no responsibility for, or involvement with, federal programs. Employees have a duty to immediately report any change in their eligibility status to Legal or Ethics and Compliance.

Zero Tolerance for Retaliation

Didion prohibits retaliation against anyone who reports or participates in an investigation of a reasonably suspected violation of this Code, policies, or any law. If you believe you are being retaliated against, please report your concern immediately to Human Development, Legal, or by filing a report with **Your Voice**, Didion’s Ethics and Compliance Helpline.

Continuous Improvement and Monitoring

Didion will conduct periodic reviews of company business practices, procedures, policies, and internal controls for compliance with this Code and to determine whether revisions may be required due to changes in the law or regulations, or changes in our business or the business environment. Didion will also conduct monitoring and auditing to detect criminal conduct; periodic evaluation of the effectiveness of the Ethics and Compliance program and internal control systems, especially if criminal conduct has been detected; and periodic assessment of the risk of criminal conduct, with appropriate steps to design, implement, or modify the Ethics and Compliance program and the internal control systems as necessary

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 02/21/2024	Page 9 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

to reduce the risk of criminal conduct identified through this process.

Trade Controls

U.S. and international trade laws govern where Didion can send or receive its products and/or services. These laws are complex and often what constitutes an “import” or “export” under the law is pretty broad. If you are in any way involved in sending or making available Didion products or technical data from one country to another, work with your manager or Legal to be absolutely sure that the transaction stays well within the bounds of applicable trade control laws.

Disclosure

As required under U.S. government contracts and applicable regulations, Didion will disclose whenever — in connection with the award, performance, or closeout of a covered U.S. government contract or subcontract — Didion has credible evidence that a principal, employee, agent, or subcontractor has committed a violation of federal criminal law involving fraud, conflict of interest, bribery, or gratuity violations found in Title 18 of the U.S. Code or a violation of the civil False Claims Act, or credible evidence of significant overpayments on a government contract. Further, if improper conduct in connection with a government contract is discovered, Didion will ensure corrective measures are promptly instituted and carried out.

Enforcement

The Company must ensure prompt and consistent investigation and action against violations of this Code. Upon receipt of a determination that there has been a violation of this Code, Didion will take such preventative or disciplinary action as it deems appropriate, including, but not limited to, reassignment, demotion, dismissal and, in the event of criminal conduct or other serious violations of the law, notification of appropriate governmental authorities.

Your Voice, is Didion’s Ethics and Compliance Helpline. It provides a confidential (and anonymous, if desired) way to raise concerns, ask questions, or report problems. It is easy to use – you can make a report online or through a toll-free telephone number—and is operated by an independent report manager (Navex/Ethicspoint). To access the Helpline, go to **YourDidionVoice.ethicspoint.com** or **844-594-7048**.



Seguro, inteligente, humilde, hambriento y en equipo son los valores fundamentales de Didion y sirven como base sobre la cual construimos y crecemos. Nuestro nuevo Código de conducta proporciona una guía práctica sobre las responsabilidades legales y éticas que compartimos. El Código nos indica la información y los recursos que necesitamos para tomar decisiones acertadas en el trabajo de manera que sirvan para proteger y mejorar la reputación de nuestro equipo y nuestra empresa. El Tu voz Se ha introducido una línea de ayuda confidencial sobre ética y cumplimiento para garantizar que, si sospecha de una irregularidad o de una posible irregularidad, pueda denunciarla de forma fácil y confidencial sin temor a represalias.


Es importante que todos nosotros (en todos los roles, en todos los niveles) conozcamos el Código y lo vivamos todos los días. Nuestro éxito continuo depende de si las acciones que tomamos no sólo son legales y legales, sino también éticas.

En Didion, la integridad no es opcional. Eso es lo que somos. Gracias por hacer su parte para defender nuestros valores fundamentales, seguir nuestro Código y cumplir nuestro propósito.

Con aprecio y respeto.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "RDL", is positioned above the name and title of the signatory.

Riley Didion
Director ejecutivo

	Title: Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 11 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

La visión de Didion

Juntos hacemos la diferencia, Nuestro Equipo, Nuestra Comunidad,
Nuestros Socios

Código de Ética y Conducta

Didion está comprometido con los más altos estándares de ética e integridad. Es vital que cada miembro del equipo comprenda la importancia de actuar con el más alto nivel de ética, integridad y transparencia. Se espera que cada miembro del equipo lea este Código, se comporte en consecuencia en el trabajo todos los días y plantee cualquier problema o inquietud ética a su gerente, HD, Legal o a través del **Tu voz** Línea de ayuda de Ética y Cumplimiento. Nuestro Código de Ética y Conducta (el "Código") se basa en nuestros valores fundamentales al brindar mayor detalle sobre los comportamientos esperados e impulsa nuestra cultura de cumplimiento, conducta ética y responsabilidad.

Nuestros valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales de Didion: seguro, inteligente, humilde, hambriento y en equipo sientan las bases del Código.

Seguro

El miembro del equipo demuestra constantemente que la seguridad es su prioridad número uno y trabaja de manera proactiva para fortalecer la cultura de seguridad; cree y participa en la educación y capacitación en materia de seguridad; y vivirá según las tres promesas en todo tiempo, dondequiera que estén.

Elegante


El miembro del equipo comprende que la inteligencia emocional es tan importante como la inteligencia intelectual, tiene la capacidad de tener éxito en su rol y crecer con el rol según sea necesario, y tiene la capacidad de resolver problemas con integridad y lograr objetivos a través de la colaboración y el cumplimiento. mentalidad impulsada.

Humilde

El miembro del equipo es auténtico, no arrogante, está abierto a nuevas ideas y valora los pensamientos de los demás como si fueran propios, es dueño de sus acciones y percepciones y cumple con todas las leyes y regulaciones.

Hambriento

El miembro del equipo se desempeña como se esperaba y tiene sed de aprender más; no

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">21/02/2024</p>	Page 12 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

acepta el status quo, siempre se esfuerza por mejorar continuamente y actúa con una actitud de “puedo hacerlo”.

Equipo

El miembro del equipo construye y contribuye a un ambiente de equipo donde todos tienen éxito, comprende la importancia y apoya tener a las personas adecuadas en el asiento correcto en este momento, practica el "nosotros", no el "yo", y toma la iniciativa para agregar valor siempre que pueda. .

Quién debe seguir nuestro código


Esperamos que todos los miembros de nuestro equipo conozcan y sigan nuestro Código. El incumplimiento del Código u otra conducta inapropiada, incluida la falta de tomar medidas razonables para prevenir o detectar una conducta inapropiada, puede resultar en medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir el despido. Los miembros del equipo están obligados a informar el descubrimiento de violaciones o posibles violaciones del Código u otros requisitos legales, reglamentarios o de permisos. Si bien el Código está escrito específicamente para los miembros del equipo de Didion, también esperamos que los miembros de nuestra fuerza laboral ampliada (temporales, proveedores y contratistas independientes) y otras personas que puedan ser asignadas temporalmente para realizar trabajos o servicios para Didion sigan el Código en relación con su trabajo para nosotros. El incumplimiento del Código por parte de un miembro de nuestra fuerza laboral extendida u otro proveedor de servicios cubierto puede resultar en la terminación de su relación con Didion.

Toma de decisiones éticas: tomar la decisión correcta

Tomar la decisión correcta no siempre es fácil. Habrá momentos en los que estará bajo presión o no estará seguro de qué hacer. Recuerde siempre que cuando tenga que tomar una decisión difícil, no está solo. Los miembros de su equipo y la gerencia están disponibles para ayudarlo, y usted tiene otros recursos a los que recurrir, incluido este Código y el **Tu voz** línea de ayuda. Cuando se enfrenta a una decisión difícil, puede resultar útil hacerse estas preguntas: ¿Es legal? ¿Es coherente con el Código, nuestras políticas y nuestros valores fundamentales? ¿Se basa en una comprensión profunda de los riesgos involucrados? Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, deténgase y hable, o consulte con el líder de su equipo, HD o Legal.

Obligaciones de Información

Todos los miembros del equipo están obligados a informar violaciones o posibles violaciones de este Código u otros requisitos legales, reglamentarios o de permisos. No informar una infracción conocida dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Puede denunciar una infracción o plantear cualquier problema, pregunta o inquietud a su gerente, representante de HD, Departamento Legal o

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 13 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

comunicándose con **Tu voz**, la línea de ayuda de Ética y Cumplimiento de Didion, por correo electrónico a www.yourdidionvoice.ethicspoint.com o llamando al 844-594-7048. Las denuncias a la línea de ayuda se pueden realizar de forma confidencial o anónima. ¡Tienes voz y queremos saber de ti!

Igualdad de Oportunidades de Empleo y Diversidad

Didion está comprometido con el principio de igualdad de oportunidades laborales. Nos esforzamos por crear y mantener un ambiente de trabajo diverso caracterizado por nuestro respeto y valor por todas nuestras diferencias y valores individuales. Es nuestra política reclutar, contratar, capacitar y promover individuos, así como administrar todas y cada una de las acciones del personal sin distinción de raza, color, sexo, origen nacional, religión, estado civil, servicio militar, estado de embarazo, identidad de género o expresión, edad, discapacidad mental o física, condición médica, orientación sexual o cualquier otra base protegida por la ley federal, estatal o local.

Lugar de trabajo libre de acoso y discriminación


Didion prohíbe la discriminación, el acoso y la intimidación de cualquier forma: verbal, física o visual. Si cree que ha sido intimidado, acosado o discriminado por alguien en Didion, o por un socio o proveedor de Didion, le recomendamos encarecidamente que informe inmediatamente el incidente a su supervisor, HD, Legal o a **Tu voz**, Línea de ayuda de Ética y Cumplimiento de Didion. Del mismo modo, los supervisores y directivos que tengan conocimiento de cualquier incidente de este tipo deberán informarlo inmediatamente a HD. HD investigará rápida y exhaustivamente cualquier queja y tomará las medidas adecuadas.

El acoso incluye cualquier comportamiento no deseado basado en raza, color, religión, sexo (incluida la orientación sexual, identidad de género o embarazo), origen nacional, edad avanzada (a partir de los 40 años), discapacidad o información genética. El acoso se vuelve ilegal cuando 1) soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición de empleo o 2) la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo. El comportamiento puede ser verbal, escrito, visual o físico y puede surgir de comunicaciones en persona o electrónicas.

El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando esta conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de una persona, interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. ambiente de trabajo.

Los ejemplos de comportamientos de acoso u ofensivos incluyen, pero no se limitan a:

- chistes sexuales y otros chistes ofensivos
- insinuaciones, lenguaje o imágenes sexuales, hablados, enviados o mostrados.
- intimidación, sabotaje, agresiones físicas o amenazas

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 14 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

- insultos, epítetos o insultos
- publicar mensajes ofensivos en las redes sociales
- coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas
- exhibir físicamente o enviar objetos o imágenes discriminatorios, sexualmente sugerentes u ofensivos a través de cualquier medio


Los miembros del equipo que denuncien acoso o que ayuden en la investigación de una denuncia de acoso no estarán sujetos a represalias, intimidación ni represalias de ningún tipo.

Proteger la Salud y la Seguridad Humana y el Medio Ambiente

Didion está firmemente comprometido con un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de violencia, así como con la protección del medio ambiente. Cuando protegemos la salud y la seguridad de los miembros de nuestro equipo, nuestros visitantes y la fuerza laboral extendida, así como nuestra comunidad y el medio ambiente, demostramos respeto y contribuimos a un ambiente de trabajo positivo. Cada miembro del equipo de Didion tiene la responsabilidad de proteger la salud, la seguridad humana y el medio ambiente en todas nuestras operaciones. Si toma conocimiento de un riesgo en esta zona, debe informarlo inmediatamente. Como parte de nuestro compromiso con la seguridad, cada ubicación de Didion tiene políticas, procedimientos y programas para mantener un entorno de trabajo seguro, así como planes para responder adecuadamente a eventos de emergencia. Tiene derecho a negarse a realizar un trabajo para el que no ha recibido la formación adecuada o que razonablemente percibe como peligroso para su seguridad personal o el medio ambiente.

Los miembros del equipo deben presentarse al trabajo en forma para el deber y libres de drogas ilegales o alcohol. Los miembros del equipo no poseerán, transferirán ni ofrecerán comprar o vender drogas ilegales o sustancias controladas, lo que incluye el uso indebido de medicamentos recetados o de venta libre, mientras se encuentren en las instalaciones de la Compañía o cuando representen a la Compañía. Como condición de empleo en cualquier contrato o subvención federal que Didion pueda tener, los miembros del equipo deben: 1) cumplir con los términos de esta política, y 2) notificar a la Compañía, dentro de los cinco días calendario, si es condenado por una infracción criminal de drogas en el lugar de trabajo.

Para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable, también debemos trabajar para prevenir actos y amenazas de violencia. La violencia, incluido el uso de cualquier arma en las instalaciones de la empresa, no tiene cabida en Didion y no se tolerará, independientemente de si se trata de compañeros o visitantes de nuestras instalaciones.

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 15 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Seguridad alimenticia

Todos los miembros del equipo de Didion son responsables de continuar nuestra tradición de seguridad de productos, no solo cumpliendo con todas las leyes y buenas prácticas de fabricación, sino también siguiendo nuestros requisitos de seguridad y alimentación, informando a su gerente si ven un problema en nuestras operaciones que podría comprometer la seguridad de los alimentos o piensos, o compartir formas de mejorar nuestros esfuerzos de seguridad. Nuestros gerentes deben asegurarse de que los miembros del equipo tengan la capacitación y los recursos necesarios para comprender y desempeñar su papel en la seguridad alimentaria. Cualquier desviación de estos principios, o cualquier amenaza, grande o pequeña, a la seguridad de nuestros productos debe informarse a la persona responsable de control de calidad.

Capacitación

La capacitación es un componente crítico para mantener un lugar de trabajo seguro y que cumpla con las normas. Todos los miembros del equipo darán prioridad a la capacitación requerida y la completarán de buena fe y de manera oportuna. Cualquier falsificación de registros de capacitación o evaluaciones está estrictamente prohibida.


Conflictos de interés

Un conflicto de intereses ocurre cuando el interés privado de un individuo (o el interés de un miembro de su familia) interfiere, o incluso parece interferir, con los intereses de la empresa en su conjunto. Los miembros del equipo deben tener cuidado de evitar un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa. Si tiene preguntas sobre un conflicto de intereses potencial o real, analice el asunto con el Departamento Legal.

Regalos, entretenimiento y otras cortesías comerciales

Dar y recibir regalos, viajes y entretenimiento u otras cortesías comerciales puede establecer y reforzar la buena voluntad. Sin embargo, debemos tener cuidado de evitar la posible percepción de que nuestras decisiones comerciales puedan verse influenciadas por obsequios o que estemos intentando sobornar a otra parte. La razón fundamental detrás de dar y recibir obsequios, viajes y entretenimiento debe ser la expresión de una cortesía comercial normal y, en general, debe ser de carácter modesto. Didion espera los más altos estándares de integridad de los miembros del equipo y exige que apliquen los principios de este Código en todo momento cuando realicen negocios de la empresa.

NUNCA es apropiado dar un regalo o gratificación a un empleado del gobierno. Los estatutos y regulaciones federales y estatales tienen prohibiciones estrictas sobre conductas, ya sea directa o indirectamente, que crean la apariencia de que se ha hecho u ofrecido a un funcionario del gobierno algo de valor, incluidos sobornos, sobornos o pagos de facilitación, especialmente si dicho obsequio se hizo.

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">21/02/2024</p>	Page 16 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

obtener un contrato o recibir un trato favorable en virtud de un contrato. “Funcionarios gubernamentales” incluye en términos generales a cualquier empleado gubernamental, candidato a un cargo público o empleado de empresas controladas o propiedad del gobierno, organizaciones públicas internacionales o partidos políticos. Cualquier pregunta sobre si algo está permitido debe dirigirse primero al Departamento Legal.

Manejo adecuado de la información confidencial


Asegúrese de que la información confidencial (ya sea de Didion o de un tercero) se maneje en consecuencia. No comparta información confidencial de Didion ni acepte información confidencial de otras empresas sin que primero todas las partes firmen un acuerdo de confidencialidad apropiado aprobado por el Departamento Legal. La información confidencial incluye, entre otros, información no pública que puede ser útil para los competidores o información confidencial sobre adquisiciones gubernamentales. Cada miembro del equipo tiene el deber de conservar y abstenerse de revelar información confidencial.

Protección y uso de los activos de Didion

La red de Didion, el hardware que la utiliza y los dispositivos móviles son un aspecto crítico de la propiedad de nuestra empresa, tanto física como intelectual. Asegúrese de seguir todas las políticas de seguridad de Didion e informar de inmediato cualquier inquietud sobre seguridad comprometida o violaciones de datos. La empresa se reserva el derecho de monitorear, acceder y divulgar las comunicaciones de los miembros del equipo y otra información en cualquier instalación electrónica de la empresa o en nuestras instalaciones cuando exista una necesidad comercial de hacerlo, como proteger a los miembros del equipo y a los usuarios, mantener la seguridad de los recursos. y propiedad, o investigar sospechas de mala conducta de un miembro del equipo.

Mantenga registros precisos

Los libros, registros y otros documentos de Didion sirven como base para administrar nuestro negocio y son importantes para cumplir con nuestras obligaciones. La integridad de estos registros y documentos depende de la validez, exactitud e integridad de la información subyacente. Todos los registros corporativos y comerciales, así como el control del tiempo y los informes deben completarse de manera precisa y honesta. Está estrictamente prohibido realizar entradas falsas o engañosas en cualquier registro comercial de la empresa, incluidos, entre otros, informes financieros, informes de pruebas e informes de tiempo. Si sospecha u observa alguna de las conductas mencionadas anteriormente o, en su caso, cualquier irregularidad relacionada con la integridad financiera o la responsabilidad fiscal, por pequeña que sea, debe denunciarlas inmediatamente al Departamento Legal.

	Title: <p style="text-align: center;">Didion Code of Ethics and Conduct</p>		
		Effective Date: <p style="text-align: center;">05/01/2023</p>	Document Number: <p style="text-align: center;">REF-CORP-LGL-0001</p>
	Version No.: <p style="text-align: center;">3</p>	Revision Date: <p style="text-align: center;">21/02/2024</p>	Page 17 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Cooperar con investigaciones y auditorías internas y externas


Todos los miembros del equipo deben cooperar plena y sinceramente con las investigaciones. Con respecto a las consultas de los reguladores, nunca debemos engañar a ningún investigador y nunca alterar o destruir documentos o registros en respuesta a una investigación o auditoría. Todos los avisos y solicitudes de información de autoridades externas deben informarse a su gerente inmediato y al Departamento Legal de inmediato. Cuando se nos notifica sobre una investigación externa, Legal tomará medidas inmediatas para preservar los documentos que puedan ser relevantes. Es política de Didion cooperar plenamente con las agencias gubernamentales responsables de auditorías, investigaciones y acciones correctivas. Para las investigaciones internas, hemos implementado un proceso para revisar e investigar todos los informes de mala conducta o violaciones de las leyes, las políticas de Didion o el Código. Dichas investigaciones se llevarán a cabo de forma confidencial en la mayor medida posible y serán respetuosas y objetivas.

Retención de documentos y retenciones legales

Cada uno de nosotros es responsable de la información y los registros bajo nuestro control. Debemos estar familiarizados con los procedimientos de mantenimiento de registros que se aplican a nuestros trabajos y somos responsables de la exactitud y veracidad de los registros que producimos. También es nuestra responsabilidad mantener nuestros registros organizados para que puedan ubicarse y recuperarse cuando sea necesario. Los documentos sólo deben destruirse de acuerdo con nuestras políticas y posiciones de retención de registros, y nunca en respuesta o anticipación a una investigación o auditoría. Comuníquese con el Departamento Legal si tiene alguna duda sobre la idoneidad de la destrucción de registros.

Obedecer la ley

Nuestro compromiso con la integridad comienza con el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos federales, estatales y locales. Se espera que cada uno de nosotros cumpla con todos los requisitos y prohibiciones legales aplicables, así como con los términos y condiciones de cualquier acuerdo activo que la Compañía tenga para resolver un asunto penal, civil o administrativo estatal o federal. Todas las personas que actúan en nombre de Didion deben realizar declaraciones y certificaciones precisas en su nombre, incluso en comunicaciones orales y escritas. Este requisito se extiende tanto a las representaciones y certificaciones afirmativas como a las representaciones y certificaciones implícitas, incluidas las propuestas de licitación y las solicitudes de pago. Si bien es imposible que alguien conozca todos los aspectos de cada ley aplicable, usted debe comprender las principales leyes y regulaciones que se aplican a su trabajo. Si tiene preguntas o no está seguro de si algo cumple con la ley, no dude en consultar con el líder de su equipo, el gerente de planta o el Departamento Legal.

	Title: Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 18 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

Honestidad en el trato con el gobierno

La ética, la integridad y la responsabilidad son valores fundamentales en Didion y forman la base de cómo llevamos a cabo negocios, particularmente en nuestras relaciones con el gobierno. Nos comportamos de acuerdo con los más altos estándares de integridad y honestidad, y asumimos la responsabilidad de nuestras acciones. Como tal, nos adherimos plenamente a los siguientes principios básicos:

- Somos honestos, justos y abiertos en nuestras comunicaciones y tratos con el gobierno y sus agencias;
- Cumplimos plenamente con los requisitos de nuestros contratos gubernamentales;
- Nos aseguramos de que todas las declaraciones, divulgaciones, facturas, certificaciones y otras representaciones realizadas ante el gobierno sean precisas, actuales y completas; y
- Tomamos las medidas adecuadas e informamos sospechas de fraude o engaño.

Partes excluidas de los programas federales


Las regulaciones federales prohíben expresamente que realicemos transacciones cubiertas con personas inhabilitadas, suspendidas o excluidas. Para cumplir con los requisitos federales, Didion compara a nuestros empleados con la lista del Sistema de Gestión de Premios (SAM.gov) para garantizar que Didion siga cumpliendo con las obligaciones de estas partes excluidas. Didion generalmente no hace negocios con entidades o personas que hayan sido suspendidas, inhabilitadas o propuestas para su inhabilitación. Además, Didion se compromete a garantizar que las personas que se determine que no son elegibles no tengan responsabilidad ni participación en los programas federales. Los empleados tienen el deber de informar inmediatamente cualquier cambio en su estado de elegibilidad a Asuntos Legales o Ética y Cumplimiento.

Tolerancia cero para las represalias

Didion prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie o participe en una investigación de una sospecha razonable de violación de este Código, políticas o cualquier ley. Si cree que están sufriendo represalias, informe su inquietud de inmediato a Desarrollo Humano, Legal o presentando un informe ante **Tu voz**, Línea de ayuda de Ética y Cumplimiento de Didion.

Supervisión y mejora continua

Didion llevará a cabo revisiones periódicas de las prácticas comerciales, los procedimientos, las políticas y los controles internos de la empresa para verificar el cumplimiento de este Código y para determinar si es posible que se requieran revisiones debido a cambios en la ley o los reglamentos, o cambios en nuestro negocio o en el entorno comercial. Didion también llevará a cabo el seguimiento y la auditoría para detectar conductas delictivas; evaluación periódica de la eficacia del programa de Ética y Cumplimiento y de los sistemas de control interno, especialmente si se han detectado conductas delictivas; y evaluación periódica del riesgo de conducta delictiva, con los pasos apropiados para diseñar, implementar o modificar

	Title:		
	Didion Code of Ethics and Conduct		
		Effective Date: 05/01/2023	Document Number: REF-CORP-LGL-0001
	Version No.: 3	Revision Date: 21/02/2024	Page 19 of 19
Issued By: Rachel Burner		Approved By: Coral Didion	

el programa de Ética y Cumplimiento y los sistemas de control interno según sea necesario para reducir el riesgo de conducta delictiva identificado a través de este proceso.

Controles comerciales

Las leyes comerciales internacionales y de EE. UU. rigen dónde Didion puede enviar o recibir sus productos y/o servicios. Estas leyes son complejas y, a menudo, lo que constituye una “importación” o “exportación” según la ley es bastante amplio. Si está involucrado de alguna manera en el envío o la puesta a disposición de productos o datos técnicos de Didion de un país a otro, trabaje con su gerente o con el Departamento Legal para estar absolutamente seguro de que la transacción se mantiene dentro de los límites de las leyes de control comercial aplicables.

Divulgación

Como lo exigen los contratos del gobierno de EE. UU. y las regulaciones aplicables, Didion divulgará siempre que (en relación con la adjudicación, ejecución o cierre de un contrato o subcontrato cubierto por el gobierno de EE. UU.) Didion tenga evidencia creíble de que un director, empleado, agente o subcontratista ha cometido una violación de la ley penal federal que involucre fraude, conflicto de intereses, soborno o violaciones de gratificaciones que se encuentran en el Título 18 del Código de los EE. UU. o una violación de la Ley de Reclamaciones Falsas civiles, o evidencia creíble de pagos excesivos significativos en un contrato gubernamental. Además, si se descubre una conducta inapropiada en relación con un contrato gubernamental, Didion se asegurará de que se implementen y ejecuten con prontitud medidas correctivas.

Aplicación

La Compañía debe garantizar una investigación y acción rápidas y consistentes contra las violaciones de este Código. Al recibir una determinación de que ha habido una violación de este Código, Didion tomará las medidas preventivas o disciplinarias que considere apropiadas, incluidas, entre otras, reasignación, degradación, despido y, en caso de conducta criminal u otras violaciones graves de la ley, notificación a las autoridades gubernamentales correspondientes.

Tu voz, es la línea de ayuda de Ética y Cumplimiento de Didion. Proporciona una forma confidencial (y anónima, si se desea) de plantear inquietudes, hacer preguntas o informar problemas. Es fácil de usar (puede realizar un informe en línea o a través de un número de teléfono gratuito) y es operado por un administrador de informes independiente (Navex/Ethicspoint). Para acceder a la línea de ayuda, vaya a **TuVozDidion.ethicspoint.com o**