

Bubba's 33



JAGGERS



CÓDIGO DE CONDUCTA



CONTENIDO

UN MENSAJE DE JERRY	3
LO MÁS IMPORTANTE SON LAS PERSONAS.....	3
DEFINICIONES.....	4
TUS RESPONSABILIDADES	5
¿CÓMO PLANTEAR PREGUNTAS Y REPORTAR INQUIETUDES?	6
INFRACCIONES A ESTE CÓDIGO / EXTENSIONES Y ENMIENDAS	7
ENTORNO LABORAL.....	8
CUMPLIMIENTO Y NORMATIVAS.....	9
CONFLICTOS DE INTERESES.....	11
EXPECTATIVAS DE PROVEEDORES AFILIADOS / PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL / ACTIVIDADES POLÍTICAS	12
SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA	13
CUENTAS, REGISTROS Y DECLARACIONES FINANCIERAS	14
REDES SOCIALES / RELACIONES PÚBLICAS	14

UN MENSAJE DE JERRY

Pasión, Colaboración, Integridad y Diversión... ¡Todo con un Propósito! Estos valores fundamentales son el ingrediente principal de nuestra receta para el éxito - una base construida por nuestro fundador, mentor y amigo, Kent Taylor.



Jerry Mosey

Como todos sabemos, ofrecer Comida Legendaria y Servicio Legendario comienza y termina con nuestra gente y nuestra cultura.

Por ser una compañía que se centra antes que nada en la gente, estamos comprometidos a operar con honestidad e integridad. ***Este Código de Conducta define nuestro compromiso y es una herramienta que podemos utilizar para ayudarnos a cumplir dicho compromiso.***

No sustituye al uso de buen juicio, pero es un buen punto de partida si tienes alguna duda sobre si algo infringe nuestra forma de hacer negocios o cómo tratamos a nuestra gente. Nosotros estamos dedicados a hacer que este Código de Conducta, y su cumplimiento, sean justos y consistentes.

Nosotros queremos que nuestros empleados, nuestra Junta Directiva y nuestros accionistas se sientan orgullosos de lo que somos como

Compañía. La razón fundamental de nuestra existencia y nuestro verdadero propósito, está claro: ¡Servir a las comunidades de toda América...

y del mundo! Este propósito refuerza nuestros Valores Fundamentales y es lo que inspira nuestro camino hacia el futuro. Cuando creemos en nuestros Valores Fundamentales y en nuestro propósito y vivimos de acuerdo con ellos, pasamos a formar parte de algo verdaderamente especial. Cuando caminamos por los pasillos del Centro de Soporte, y cuando estamos afuera en los restaurantes, vemos una compañía que está llena de orgullo y pasión.

Siguiendo los principios básicos de respeto e integridad descritos en este Código de Conducta, cada uno de nosotros puede poner de su parte para seguir triunfando y preservar la cultura que hace que nuestra compañía sea LEGENDARIA.



LO MÁS IMPORTANTE SON LAS PERSONAS

Desde nuestros comienzos en 1993, nos hemos comprometido a ser una Compañía que le da prioridad a la gente. Apoyamos a nuestros empleados a través de programas que fomentan la gestión del talento, el acercamiento a la comunidad, una cultura inclusiva y la diversión, mientras practicamos nuestros Valores Fundamentales de Pasión, Colaboración, Integridad y Diversión... Todo con un Propósito. Para más detalles sobre lo que significa ser una compañía en donde lo más importante son las personas (People-First) y cómo apoyamos a nuestros empleados, socios proveedores y comunidades, consulta: texasroadhouse.com/people-first.

DEFINICIONES

Ciertas palabras utilizadas en este Código tienen significados específicos. A continuación, se detalla el significado de dichas palabras:

JUNTA

La Junta Directiva de Texas Roadhouse, Inc.

CÓDIGO

El Código de Conducta de Texas Roadhouse, Inc.

COMPAÑÍA

Texas Roadhouse, Inc. y sus filiales y subsidiarias, incluyendo, entre otras, a Texas Roadhouse Management Corp.

AGENTE DE CUMPLIMIENTO

La persona designada como "Agente de Cumplimiento" por el Comité de Auditoría

de la Junta Directiva. Esta persona es actualmente el Vicepresidente Financiero de la Compañía.

TU

Todos los empleados de la Compañía y todos los miembros de la Junta Directiva.

NOSOTROS

La Compañía y sus funcionarios, directores y gerentes.

LÍNEA DIRECTA DE ÉTICA

Las opciones tecnológicas que permiten notificar problemas

en virtud de este Código o de las Políticas y Procedimientos de la Compañía.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Las políticas y procedimientos que se aplican a los empleados de la Compañía, dependiendo de su puesto (por ejemplo, para nuestros empleados que trabajan por horas en nuestros restaurantes, Texas Today, Bubba's Today y Jaggers Today; The Compass para los empleados del Centro de Soporte y los gerentes de restaurantes).



¿POR QUÉ NOSOTROS TENEMOS UN CÓDIGO?

Nosotros estamos comprometidos con la **Pasión**, la **Colaboración**, la **Integridad** y la **Diversión**... ¡Todo con un Propósito! Este Código es nuestra guía para aplicar estos valores fundamentales en el trato con nuestros compañeros y en la manera en que llevamos nuestro negocio.

¿A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO?

Este Código se aplica a todos los empleados de la Compañía, incluidos todos los empleados de los restaurantes operados por la Compañía dentro de la familia de marcas Texas Roadhouse, y a todos los miembros de la Junta. Tal y como se describe más adelante en la sección **Expectativas de nuestros Proveedores Afiliados**, también esperamos que nuestros socios de franquicia, proveedores, suministradores, consultores y otros socios comerciales actúen con el mismo nivel de compañerismo e integridad que nosotros. Por favor, notifica inmediatamente cualquier inquietud que tengas sobre la reputación o conducta de cualquiera de nuestros socios comerciales.

TUS RESPONSABILIDADES

Tú tienes tres responsabilidades básicas bajo este Código:

- 1. Comprender las normas que se aplican a tu puesto de trabajo:** Lee y comprende este Código y las Políticas y Procedimientos. No obstante, este Código no abarca todas las cuestiones éticas o legales que puedan surgir. Si no entiendes algo o no sabes qué hacer, haz preguntas. Debes comprender bien cómo se aplican a ti estas normas y el espíritu de las mismas.
- 2. Utilizar el buen juicio y actuar con integridad:** Siempre debes usar tu buen juicio y actuar con integridad al desempeñar tu trabajo. Si no estás seguro de cómo manejar una situación en particular, utiliza los recursos de este Código para obtener ayuda.
- 3. Plantear preguntas y reportar inquietudes oportunamente:** Si crees que algo está mal, no estás seguro de cómo manejar una situación, o crees que alguien puede haber violado una política, es tu deber hacer preguntas e informar tus inquietudes inmediatamente. Nadie puede amenazarte ni tomar medidas adversas contra ti por hacer preguntas o expresar inquietudes en virtud de este Código o de las Políticas y Procedimientos.

I ♥ my job!



¿CÓMO PLANTEAR PREGUNTAS Y REPORTAR INQUIETUDES?

A continuación se describen las formas en que puedes plantear una pregunta o reportar una inquietud:

- 1. Comunícate con un miembro administrativo:** Ponte en contacto con un supervisor (puede ser, por ejemplo, tu Gerente, un Socio de Mercado, un Director, un Director Ejecutivo o Vicepresidente o empleado de nivel de Socio de Mercado Regional o superior). También te puedes poner en contacto con cualquier Gerente o Director del Departamento de Recursos Humanos (Legendary People Department). Si consideras que tu problema no se ha tomado en serio y/o no te sientes cómodo comunicándolo a través de tu departamento, restaurante o cadena de información de mercado, puedes plantearlo a otro supervisor (incluido un supervisor que no pertenezca a tu departamento, restaurante o mercado), al Agente de Cumplimiento o a la Línea Directa de Ética.
- 2. Comunícate electrónicamente con la Línea Directa de Ética:** Ve a Ethics Hotline en nuestro sitio web, texasroadhouse.com, haz clic en la sección "Contact Us" (Contáctanos) en la parte inferior de la página, y luego haz clic en el botón "Texas Roadhouse Employees & Vendors" (Empleados y Proveedores de Texas Roadhouse). Estas páginas de la Línea Directa de Ética son administradas por una entidad externa, así que puedes permanecer en el anonimato a menos que decidas identificarte.
- 3. Comunícate telefónicamente con la Línea Directa de Ética:** Llama a nuestra Línea Directa de Ética al 1-877-515-3014. La información que proporcionas se presentará en un reporte escrito. Esta línea la administra una entidad externa, así que puedes permanecer en el anonimato si lo prefieres.

Nos tomamos muy en serio todas las inquietudes reportadas e investigaremos cada una de ellas con prontitud y a profundidad. Las inquietudes reportadas se remitirán siempre al personal adecuado para su investigación, en función de la naturaleza del problema. Todos los reportes e investigaciones se tratarán con discreción y haremos todo lo posible por mantener la confidencialidad de nuestras investigaciones.

No tomamos represalias contra ninguna persona que plantee preguntas, reporte inquietudes o participe en una investigación relacionada con este Código o las Políticas y Procedimientos. Si consideras que se han tomado represalias contra ti, debes notificarlo inmediatamente a un gerente o director del Departamento de Personas Legendarias, comunica tu inquietud a través de la Línea Directa de Ética o, si consideras que tu inquietud no se ha tomado en serio o no te sientes cómodo comunicándola al Departamento de Recursos Humanos o a través de la Línea Directa de Ética, plantéala a través de otro supervisor (incluyendo un supervisor que no pertenezca a tu departamento, restaurante o mercado) o del Agente de Cumplimiento.

Nada de lo dispuesto en este Código, incluidas las obligaciones establecidas en las secciones sobre **Protección de la Información Confidencial** en la página 12 y **Relaciones Públicas** en la página 14, se interpretará como un impedimento para que tu reportes inquietudes a, presentes una denuncia o queja ante, hagas revelaciones legales a, proporciones documentos u otra información a, o participes en una investigación o audiencia llevada a cabo por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU. (la "EEOC"), la Comisión del Mercado de Valores de EE.UU., el Consejo Nacional de Relaciones Laborales o cualquier otro organismo gubernamental federal, estatal o local encargado de la aplicación de cualquier ley. Es posible que tengas derecho a recibir un reconocimiento de cualquier agencia gubernamental por la información que le proporciones a dicha agencia.

ANDY'S OUTREACH (AYUDA DE ANDY)

Tú también puedes plantear preguntas o reportar inquietudes sobre Andy's Outreach Fund, Inc. ("Andy's") usando cualquiera de los métodos arriba mencionados. Todos los informes recibidos serán remitidos a la Junta Directiva de Andy's para su investigación de acuerdo con las directrices y prácticas de Andy's. Nosotros no tomamos represalias contra ninguna persona que plantee preguntas, reporte inquietudes, o participe en una investigación con respecto a Andy's.

INFRACCIONES A ESTE CÓDIGO

El incumplimiento de este Código puede exponerte a medidas disciplinarias, que podrían incluir el despido. Este Código también te obliga a seguir las normas establecidas en las Políticas y Procedimientos y cualquier otra política y procedimiento de la Compañía.

Nota para los empleados de la Compañía: a menos que tengas un contrato de trabajo por escrito con la Compañía o que la ley estatal exija lo contrario, tú eres un empleado a voluntad. Las obligaciones y expectativas establecidas en este Código no pretenden cambiar esta situación. Este Código no es un contrato, ni crea ningún derecho a la continuidad del empleo.



EXENCIONES Y ENMIENDAS

La Junta Directiva es responsable de la administrar y hacer cumplir este Código. Cualquier exención de este Código para un empleado de nivel de Vicepresidente o Socio Regional de Mercado o superior, o para un miembro de la Junta Directiva, debe ser aprobada por la Junta Directiva y se divulgará con prontitud según lo exija la ley o los reglamentos. Cualquier exención para cualquier otro empleado debe ser aprobada por la Junta Directiva, el Director Ejecutivo (CEO), el Presidente, el Director Jurídico y Administrativo y/o el Oficial de Cumplimiento (o los cargos que puedan relevar a dichos funcionarios respectivamente).

Este Código fue adoptado originalmente por la Junta Directiva el 4 de octubre de 2004. Las enmiendas o cambios a este Código sólo pueden ser realizados por la Junta Directiva. Las enmiendas, modificaciones y exenciones se divulgarán según lo exigido por la Ley de la Bolsa de Valores de 1934 (Securities Exchange Act of 1934) y las reglamentaciones en virtud de la misma y las reglamentaciones aplicables de la Bolsa de Valores NASDAQ. Una copia de la versión más actualizada de este Código, junto con un resumen de los cambios más recientes a la versión anterior de este Código, se publicará en nuestro sitio web, texasroadhouse.com.



ENTORNO LABORAL

PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Nosotros prohibimos cualquier forma de acoso o discriminación contra aspirantes, empleados, invitados, proveedores u otros socios comerciales por motivos de raza, religión, color, edad, sexo, embarazo, identidad de género, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, ciudadanía, país de origen o cualquier otra condición protegida por la ley. También prohibimos estrictamente las represalias contra las personas que presenten denuncias de acoso o discriminación.

El acoso es un comportamiento que:

(1) se basa en la raza, la religión, el color, la edad, el sexo, el embarazo, la identidad

de género, la discapacidad, la condición de veterano, la orientación sexual, la ciudadanía, el país de origen u otra condición protegida por la ley, y (2) es ofensivo o desagradable para otra persona. La discriminación significa tratar a otra persona de forma diferente debido a su raza, religión, color, edad, sexo, embarazo, identidad de género, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, ciudadanía, país de origen u otra condición protegida por la ley.

Las represalias son aquellas medidas laborales negativas que se toman contra un empleado porque se resistió

o se opuso al acoso o la discriminación, porque denunció el acoso o la discriminación o porque colaboró en una investigación de acoso o discriminación.

Si tú ves o vives cualquier conducta que consideres que viola esta sección del Código, debes denunciar el incidente de inmediato utilizando uno de los métodos enumerados en la sección *¿Cómo plantear preguntas y reportar inquietudes?* en la página 6.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Nosotros creemos que la diversidad, la equidad y la inclusión son partes vitales de nuestra cultura y lo que verdaderamente nos hace Legendarios. Nosotros valoramos y damos la bienvenida a empleados de todos los ámbitos sociales para que compartan sus dones, fortalezas y voces mientras trabajan en nuestros restaurantes y en el Centro de Soporte, mientras nos esforzamos por reflejar las comunidades a las que estamos orgullosos de servir. Nosotros tratamos a todo el mundo con respeto, aprecio y equidad cada día para asegurarnos de seguir siendo un lugar de trabajo legendario.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Nosotros estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados y aspirantes de empleo sin distinción de raza, religión, color, edad, sexo, embarazo, identidad de género, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, ciudadanía, país de origen o cualquier otra condición protegida legalmente. También realizaremos acomodaciones razonables para los candidatos o empleados cualificados que tengan discapacidades, a menos que hacerlo suponga una dificultad excesiva para la Compañía.

CUMPLIMIENTO Y NORMATIVAS

Tu debes seguir todas las leyes, reglamentos y normativas de los Estados Unidos y otros países, así como de los estados, condados, ciudades y otras jurisdicciones donde desarrollamos nuestros negocios. Esto incluye, entre otros, leyes contra la discriminación, leyes ambientales u otras leyes similares. Nosotros no podemos enumerar todas las leyes que esperamos que tu cumplas, pero a continuación te ofrecemos algunos ejemplos de leyes que esperamos que tu respetes:

SALARIOS Y HORARIOS / DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes sobre salarios y horarios se basa en nuestra cultura de respeto. Nosotros cumplimos todas las leyes aplicables sobre salarios y horarios, incluidas las relacionadas con el salario mínimo y las horas extra, las pausas para comer y descansar, la clasificación apropiada de exenciones, el trabajo infantil, el pago de todas las horas trabajadas (incluidas las horas extra) y el manejo adecuado de las propinas. Además, nosotros no permitimos por ningún motivo que los empleados desempeñen actividades laborales fuera del horario de trabajo sin ser remunerados, esperamos que todos nuestros

empleados cumplan las políticas y prácticas sobre salarios aplicables a su puesto de trabajo, y prohibimos estrictamente las represalias contra los empleados que participen en la denuncia o investigación de cualquier problema relacionado con salarios. Nosotros también esperamos que tu acates todas las leyes que prohíben el uso de trabajo forzado o que faciliten la esclavitud o el tráfico de personas.

SALUD Y SEGURIDAD

Nosotros estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo saludable, seguro y protegido para nuestros empleados. Nosotros hemos tomado una serie de medidas en nuestro Centro de Soporte y nuestros restaurantes para ayudar a cumplir estos compromisos,

pero también esperamos que nuestros empleados nos ayuden a mantener nuestro entorno de trabajo seguro, libre de enfermedades y libre de violencia. Para ello, esperamos que nuestros empleados sigan todas las directivas, políticas o procedimientos de salud y seguridad correspondientes a la Compañía. Si eres testigo o tienes conocimiento de condiciones insalubres o inseguras, notifícalo inmediatamente a un supervisor e informa de ello en la Línea Directa de Ética o a un miembro de nuestro equipo de Riesgos.

LA SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS

Todos compartimos la responsabilidad de la seguridad de los alimentos. Nosotros hemos establecido procedimientos adecuados

y detallados para la compra, recepción, almacenamiento y manipulación de los productos alimenticios en nuestros restaurantes. Si estás preocupado por alguna compra, recepción, almacenamiento o manipulación inadecuada de alimentos, consideras que tu propia salud o la de cualquier persona que trabaja en el restaurante (incluidos proveedores y suministradores) podría tener un impacto negativo en la seguridad de los alimentos, o si te encuentras en cualquier otra situación en la que crees que la seguridad de los alimentos se ha visto comprometida, notifícalo inmediatamente a un supervisor. Se espera que también lo notifiques a un Entrenador de Producto

continuado...

CUMPLIMIENTO Y NORMATIVAS

CONTINUADO...

(si corresponde) o a un miembro del equipo de Seguridad de los Alimentos tan pronto como sea posible.

PRIVACIDAD DE DATOS Y SEGURIDAD CIBERNÉTICA

La Compañía obtiene, almacena y utiliza cierta información sensible y personal de nuestros invitados, empleados y socios. El uso y tratamiento, incluida la seguridad, de esta información está regulado por leyes y reglamentos sobre privacidad de datos en diversas jurisdicciones, que evolucionan y son cada vez más exigentes, así como por determinados contratos de terceros, marcos y normas del sector. Con el fin de proteger esta información y nuestros sistemas, esperamos que nuestros empleados cumplan nuestras políticas y procedimientos de seguridad y gestión de la información, así como todas las leyes de privacidad de datos pertinentes, para contribuir a nuestro compromiso de proteger la información sensible y personal.

TRANSACCIONES BURSÁTILES

Es tu responsabilidad cumplir con las leyes de títulos valores, así como con la Política de Transacciones

Bursátiles de la Compañía. De acuerdo con las leyes vigentes y nuestra Política de Transacciones Bursátiles, tienes prohibido comprar o vender acciones de Texas Roadhouse o de cualquiera de los socios comerciales de Texas Roadhouse si posees información material no pública sobre dicha compañía.

La información se considera "material" cuando (1) un inversionista razonable la considera importante para tomar una decisión sobre si comprar, vender o mantener las acciones; o (2) un inversionista razonable considera la información como un factor que altera significativamente el conjunto total de información en el mercado sobre el emisor de las acciones. La información se considera "no pública" si no se ha distribuido ampliamente al público a través de una publicación en La Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission), un comunicado de prensa u otros medios de comunicación apropiados durante un período de tiempo suficiente como para permitir que el mercado de inversión absorba y evalúe la información.

Otras transacciones bursátiles o la utilización de información material no pública pueden estar prohibidas en virtud de nuestra Política de Transacciones Bursátiles,

las leyes de títulos valores, o ambas. Por favor, consulta la Política de Transacciones Bursátiles para más información y si tienes alguna pregunta contacta al Administrador del Plan de Acciones de la Compañía.

SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Trabajar con integridad significa evitar cualquier tipo de corrupción, incluido el soborno de funcionarios públicos. El gobierno de Estados Unidos tiene una serie de leyes y reglamentos que legislan los sobornos. Una de las leyes estadounidenses más importantes sobre el soborno y la corrupción en el mercado internacional es la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (la "FCPA"). Los gobiernos estatales y locales, así como los gobiernos extranjeros, también pueden tener normas similares que debes cumplir.

Para más información, consulta nuestra Política contra el soborno y la corrupción, que incluye información detallada sobre

la FCPA y las expectativas de nuestros empleados.

INFRACCIONES A LA LEY

Las infracciones a la ley pueden acarrear multas y sanciones severas para la Compañía, y multas y encarcelamiento para los individuos implicados. Si existe un conflicto entre una ley y este Código o las Políticas y Procedimientos, tu deberás cumplir con la ley y notificar inmediatamente el conflicto utilizando uno de los métodos enumerados en la sección *¿Cómo Plantear Preguntas y Reportar Inquietudes?* que se encuentra en la página 6.



CONFLICTOS DE INTERESES

Tomar ventaja personal de una relación con la Compañía puede generar un conflicto (o la apariencia de uno) entre lo que es mejor para ti personalmente y lo que es mejor para la Compañía.

Tu debes evitar cualquier actividad o relación que pueda crear, o que aparente crear, un conflicto entre tus intereses personales y los intereses comerciales de la Compañía, incluidos los tratos con nuestros proveedores, el público o nuestros competidores. Esto también se aplica a las actividades de cualquier persona con la que tengas una relación personal estrecha, como tu cónyuge/ pareja, padres, hijos, parientes o cualquier persona que viva contigo.

Estamos orgullosos de las relaciones sólidas que mantenemos con nuestros proveedores. A continuación, encontrarás algunas pautas específicas con respecto a los lazos de trabajo con nuestros proveedores. Estas pautas no son exhaustivas y no deben sustituir la integridad y el buen juicio.

COMISIONES ILEGALES O KICKBACKS

No se permite solicitar ni aceptar de ningún proveedor dinero en efectivo ni sus equivalentes (por ejemplo, tarjetas regalo), comisiones, servicios personales gratuitos o favores especiales. Para mayor claridad, estos artículos no se consideran “regalos” según lo permitido por este Código.

REGALOS

Tú puedes aceptar un regalo de un proveedor siempre y cuando el regalo sea de valor nominal, no cree un conflicto de

intereses real (o la apariencia de uno), y no se dé a cambio de una consideración o decisión especial. El valor nominal puede significar cosas diferentes para personas diferentes bajo circunstancias diversas; sin embargo, los regalos nunca deben superar un total de \$500 dólares por año calendario ni tener un valor que pueda influir en cualquier proceso de toma de decisiones.

ENTRETENIMIENTO Y NEGOCIOS

Las reuniones con proveedores pueden incluir actividades de entretenimiento (incluyendo cenas, conciertos, eventos deportivos, etc.). Este tipo de entretenimiento debe ser siempre de buen gusto y coherente con nuestros Valores Fundamentales y las Políticas y Procedimientos. Para evitar la aparición de un conflicto, cualquier entretenimiento proporcionado por un proveedor debe ser de un valor razonable y sólo de forma ocasional, debe realizarse sólo con proveedores establecidos y debe acompañar a las actividades empresariales. Por lo tanto, siempre y cuando lo hayas notificado a tu supervisor directo, está permitido solicitar entradas para eventos especiales o pedir el patrocinio de una cena cuando sea obvio para todas las partes que la solicitud es habitual en la relación de negocios y de ninguna manera supone un intercambio o pago por una consideración o decisión

especial. **Si no vas a estar acompañado por el proveedor correspondiente en el evento especial, éste se considerará un regalo y estará sujeto al límite anual de \$500 dólares para regalos.**

USO DE PROVEEDORES

Si contratas a un proveedor de la Compañía para que te preste servicios personales, los servicios, el precio y otros términos deben negociarse como una transacción independiente, sin depender de la relación entre la Compañía y el proveedor. Por ejemplo, tu no debes aprovecharte del hecho de que el proveedor preste servicios para la Compañía como medio para recibir un descuento en servicios personales.

INTERESES PROPIOS

Poseer cualquier interés en un proveedor o competidor presenta un conflicto directo de intereses y requiere una exención según lo dispuesto en este Código. Si tú o cualquier persona con la que tengas una relación personal estrecha tienen algún interés en un proveedor, no deben participar en ninguna negociación, supervisión, toma de decisiones o desembolsos relacionados con dicho proveedor.

Otros tipos de actividades no mencionadas aquí podrían crear o dar la impresión de crear un conflicto de

continuado...

CONFLICTOS DE INTERESES

CONTINUADO...

intereses. En general, debes rechazar cualquier regalo u oferta si consideras que puede crear dudas sobre su idoneidad.

Tampoco está permitido que utilices los activos o las oportunidades de la Compañía en beneficio personal. Esto puede incluir, entre otras cosas: utilizar o beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio que se descubran mediante el uso de bienes de la Compañía, información de la

Compañía o tu puesto en la Compañía; utilizar bienes de la Compañía (incluido el personal), información de la Compañía o tu puesto para beneficio personal; y competir de forma directa o indirecta, con la Compañía. Si no tienes claro si existe o no un conflicto real o potencial y tienes alguna pregunta, ponte en contacto con el Oficial de Cumplimiento de la Compañía y/o con un Director del Departamento Legal. En la medida en que exista un conflicto real o potencial,

debes revelar el asunto lo antes posible y retirarte de la actividad de inmediato o solicitar una exención, tal y como se describe en la sección **Exenciones y Enmiendas** que aparece en la página 7.

De acuerdo con la sección **Infracciones a este Código** que aparece en la página 7, el hecho de no revelar un conflicto de intereses real o potencial puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

EXPECTATIVAS DE PROVEEDORES AFILIADOS

Como se ha descrito anteriormente, nosotros esperamos que nuestros socios de franquicia, proveedores, suministradores, consultores y otros socios comerciales actúen con el mismo nivel de compañerismo e integridad que nosotros. Hemos establecido unas Expectativas para Proveedores Afiliados en las que se describen

nuestras expectativas con respecto a la relación con nuestros proveedores, incluyendo la forma en que nuestros proveedores llevan a cabo sus negocios, la forma en que tratan a sus empleados, y nuestra expectativa de que nuestros proveedores cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables con respecto a sus operaciones comerciales,

incluyendo aquellas leyes que prohíben el uso de mano de obra forzada o que facilitan la esclavitud y el tráfico de personas. Nuestras Expectativas para Proveedores Afiliados están disponibles en su totalidad en nuestro sitio web texasroadhouse.com.

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Nosotros dependemos de ciertos secretos comerciales, información confidencial, conocimientos y datos para poder ser Legendarios, y es tu responsabilidad ayudarnos a protegerlos. Esto se aplica a toda la información no pública, exclusiva, confidencial, personal, privada y/o de secretos comerciales sobre la Compañía,

sus empleados, sus invitados o sus proveedores que no es generalmente conocida por el público. Esto incluye, sin limitación, recetas existentes o potenciales, métodos de cocina, acuerdos de precios, diseños de edificios, datos financieros, información personal de invitados y empleados y datos asociados, información

relacionada con proveedores, comunicados de ganancias, fórmulas de productos y planes de mercadeo. Comparte información confidencial sólo cuando existan las medidas de seguridad adecuadas y cuando sea expresamente necesario para realizar tu trabajo.

ACTIVIDADES POLÍTICAS:

La participación individual en actividades políticas debe ser siempre voluntaria. Tu situación laboral no se verá afectada por hacer o dejar de hacer contribuciones políticas personales. Sin embargo,

no puedes utilizar fondos, activos o recursos de la compañía (como dinero, comida, transporte y mano de obra) para hacer contribuciones políticas, aun cuando lo permitan las leyes

correspondientes. Cuando te involucre personalmente en una actividad política, debes dejar siempre claro que no estás actuando como representante de la Compañía.

SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

Tanto la Junta Directiva como la Compañía se enorgullecen de nuestro programa de sostenibilidad corporativa y de nuestra dedicación y compromiso con nuestros empleados y con las comunidades en las que servimos. Este compromiso incluye no sólo la ejecución continuada de nuestras medidas de sostenibilidad corporativa existentes, sino también la identificación de futuras oportunidades. Nosotros buscamos activamente socios y oportunidades que ayuden a conservar los recursos, reducir desperdicios y tener un impacto positivo en nuestras comunidades. También trabajamos con otras organizaciones y nos abastecemos de proveedores que comparten nuestro compromiso con la sostenibilidad corporativa.

En 2017, nosotros publicamos nuestro primer informe de sostenibilidad corporativa, en el que destacamos los cuatro pilares básicos de nuestros esfuerzos de sostenibilidad corporativa: alimentos, comunidad, empleados y conservación. Nuestra misión es dejar cada comunidad mejor de lo que la

encontramos. Para lograrlo, nosotros nos esforzamos por tener un impacto positivo en todas las comunidades en las que estamos presentes, brindando el tiempo y el apoyo de nuestros empleados a las organizaciones locales, donando comidas y oportunidades para la recaudación de fondos, así como el apoyo de la compañía a organizaciones seleccionadas. Nuestros empleados también tienen la oportunidad de desempeñar un papel en nuestros esfuerzos de sostenibilidad corporativa, y fomentamos la participación en actividades comunitarias y benéficas, así como en cualquier esfuerzo de conservación a nivel de tienda local.

Nuestras iniciativas de sostenibilidad corporativa se presentan al menos una vez al año a la Junta Directiva y nos esforzamos por actualizar nuestro informe de sostenibilidad corporativa anualmente. Puedes encontrar nuestro informe de sostenibilidad corporativa actual en nuestra página web: texasroadhouse.com.



CUENTAS, REGISTROS Y DECLARACIONES FINANCIERAS

Todos nuestros registros comerciales, cuentas y estados financieros deben prepararse a tiempo y reflejar con precisión todas las transacciones y asuntos relevantes. También deben ajustarse a los requisitos legales, a los Principios Contables Generalmente Aceptados en los Estados Unidos y a nuestro sistema de controles internos, incluidos los contemplados en nuestras Políticas y Procedimientos. Es responsabilidad de todos los empleados respetar estas normas.

Nosotros cumplimos con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables a la declaración de nuestra información financiera y otros registros comerciales. Nosotros lo consideramos prioritario y nos enorgullecemos de que todas las declaraciones financieras y otras comunicaciones públicas sean completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles.

REDES SOCIALES

El uso de las redes sociales puede ser una forma gratificante y dinámica de conectar, interactuar entre nosotros y con nuestros invitados, y promocionar la marca. Sin embargo, como empleado de la Compañía, tu actividad en las redes sociales, aunque se lleve a cabo fuera de las instalaciones y fuera del horario de trabajo, podría afectar a los intereses comerciales y a la reputación de la Compañía. En consecuencia, nosotros esperamos que actúes con respeto e integridad cuando participes en actividades en redes sociales que te identifiquen como empleado de la Compañía. A menos que estés específicamente autorizado para ello, está prohibido dar cualquier indicación de que estás hablando como

representante de la Compañía. Nosotros esperamos que no publiques contenidos sobre la Compañía, sus empleados, invitados o proveedores que sean vulgares, obscenos, de odio, amenazadores, intimidatorios, deliberada o imprudentemente falsos, que inciten al odio o que te muestren participando en conductas ilegales. Tu actividad en las redes sociales también debe cumplir con nuestras Políticas y Procedimientos, que incluyen, entre otras, nuestras políticas relativas a la protección de la información confidencial, la prevención del acoso, la discriminación y las represalias, la privacidad de los datos de empleados e invitados, el uso de internet y otras políticas de conducta personal.

RELACIONES PÚBLICAS

Es importante que las comunicaciones de la Compañía con los medios de comunicación y el público sean precisas y exhaustivas. Por eso nosotros hemos establecido procesos para responder a las solicitudes de información de los medios de comunicación u otras entidades externas y para obtener la aprobación de los directivos para las declaraciones públicas sobre la Compañía. Sólo las personas autorizadas tienen permiso para hablar con el público en nombre de la Compañía,

hacer declaraciones al público sobre la posición de la Compañía en asuntos públicos o divulgar información al público sobre la Compañía o determinados empleados. Si un periodista, un miembro de los medios de comunicación u otra figura pública (por ejemplo, un representante del gobierno) se pone en contacto contigo, por favor, pídele que llame al (502) 638-5457 para que hable con un miembro del equipo de Relaciones Públicas y Comunicaciones de la Compañía.

Bubba's 33



JAGGERS



6040 Dutchmans Ln. | Louisville, KY 40205 | (502) 426-9984

bubbass33.com | texasroadhouse.com | eatjaggers.com

AGOSTO 2024