

# CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

## EMBTEC

## 1. INTRODUCCIÓN

EmbTec está comprometida con la adopción de estándares éticos en los negocios y con el cumplimiento de las leyes brasileñas.

La empresa incentiva la creatividad y la libertad de acción de sus empleados. Sin embargo, es obligatorio que todos los administradores y empleados conozcan y comprendan los valores corporativos establecidos en este documento y actúen en conformidad con los mismos, en el desempeño de sus atribuciones profesionales.

Principios adoptados por EmbTec:

- Principio del Beneficio Mutuo – Es la base sobre la cual EmbTec construye la relación con sus diversos públicos. EmbTec tiene interés, principalmente en agregar valor a los clientes a largo plazo y cree que la mejor manera de tener éxito es buscar comprender y considerar las necesidades de todos los segmentos de la sociedad que influyen directa o indirectamente en su negocio.
- Principio de Gestión Responsable del Producto - Es la base sobre la cual son atendidas las demandas de los consumidores con relación a un producto lícito.
- Principio de la Buena Conducta Empresarial – Es la base sobre la cual sus negocios deben ser administrados. El éxito del negocio trae consigo la obligación de altos estándares de comportamiento e integridad en todo lo que se hace y en todos los lugares donde se opera. Estos estándares no deben ser comprometidos en razón de los resultados.

## 2. OBJETIVO

- Asegurar que todas las decisiones respeten las leyes brasileñas y sean regidas por elevados estándares de conducta ética.
- Establecer una cultura organizacional que preserve la reputación de la empresa junto a la comunidad, administradores, clientes, proveedores, gobierno, la competencia, agentes públicos y empleados.
- Establecer una conducta organizacional que proteja la empresa de pérdidas financieras como resultado de extorsión, fraude, robo u otras prácticas deshonestas.

## 3. APLICABILIDAD

Este Código de Ética debe ser aplicado por todos los empleados y administradores de la empresa.

## **4. ADECUACIÓN, RELACIONES, DEBERES Y OTRAS DISPOSICIONES**

### **4.1 ADECUACIÓN**

#### **4.1.1 OBEDIENCIA A LAS LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES EN EL PAIS**

Todos los empleados y administradores deben cumplir las leyes y reglamentos vigentes en el país. Ningún administrador o empleado de la empresa tiene la autoridad para requerir o aprobar acciones que vayan en contra de las leyes y reglamentos del país y las normas de conducta corporativas.

#### **4.1.2 ESTÁNDARES ÉTICOS**

Todos los empleados deben respetar el más alto estándar ético en sus actividades, actuando con honestidad, objetividad y dedicación en el desempeño de sus atribuciones.

EmbTec entiende que mantener su buena reputación en el mercado, es esencial para la continuidad de sus negocios, por lo tanto, no admite sacrificar la misma en razón de los resultados a corto plazo.

Siempre que exista una duda en cuanto a la adecuación de uno de los procedimientos, el empleado deberá consultar a su inmediato superior.

### **4.2 RELACIONES**

#### **4.2.1. RELACIÓN COM LOS EMPLEADOS**

La empresa adopta para todos los casos, como criterio fundamental para la admisión, evaluación y promoción, los requisitos básicos de cada función, sin establecer discriminación por motivo de nacionalidad, clase social, creencia religiosa, convicción filosófica, sexo, edad, etnia, estado civil, preferencia sexual o por tener necesidades especiales.

Está permitido admitir candidatos a empleados que mantengan relación de parentesco; natural, legítimo o por afinidad con otros empleados y/o administradores de la empresa, siempre que se respete el reglamento establecido por la empresa sobre el asunto.

Se entiende por relación de parentesco natural, legítimo o por afinidad la relación existente entre padres, hijos, hermanos, primos hermanos, tíos, sobrinos, conjugues, compañeros (en unión estable), cuñados, suegros, yernos y nueras.

EmbTec reconoce que cada uno de sus empleados tiene aspiraciones personales y profesionales, para cuya realización buscará contribuir, incluso con programas de entrenamiento, no siendo admitido

que el principio de la jerarquía pueda ser confundido con arbitrariedad y valorizando la diversidad de opiniones y valores individuales.

La corporación se dispone a ofrecer adecuada calidad de vida en el trabajo, pautando las actividades en respeto de las obligaciones sociales vigentes y anticipándose a la legislación en caso lo considere justo, en el cumplimiento de su responsabilidad social, preocupándose con la salud y con la seguridad de sus empleados.

EmbTec valoriza la relación de respeto entre los empleados, independientemente de su nivel y/o posición jerárquica. Por eso, la organización no acepta cualquier conducta física, verbal o no verbal que afecte la dignidad de las personas en el trabajo; en especial conductas que generen intimidación, hostilidad, humillación y/o asedio moral y principalmente sexual, ya que ofende la dignidad de las personas, afecta la productividad y deteriora el clima en el ambiente de trabajo.

#### **4.2.2. RELACIÓN CON LOS CLIENTES**

- Garantizar la calidad del producto.
- Ofrecer una atención que cumpla los mejores padrones comerciales y que no envuelva discriminación.
- Respetar la libertad de elección del cliente, sin que esto signifique cualquier restricción al esfuerzo de colocación de los productos de EmbTec, siguiendo las prácticas usuales del mercado;
- En todas las relaciones de la empresa con sus clientes deberán ser cumplidas las leyes vigentes en el país.

#### **4.2.3. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES**

Las relaciones con los proveedores deben ser duraderas, sin perjuicio del respeto a los principios de la libre iniciativa y de la lealtad en la competencia.

#### **4.2.4. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

Respeto a los intereses de las comunidades en las que actúa, estará siempre presente en las decisiones de EmbTec.

EmbTec actuará teniendo presente que la Constitución Brasileña reconoce el medio ambiente ecológicamente equilibrado, es considerado un bien de uso común del pueblo, esencial para una calidad de vida sana, debiendo este ser defendido y preservado para las futuras generaciones.

#### **4.2.5. RELACIÓN CON LOS AGENTES PÚBLICOS**

La relación con los Agentes Públicos debe darse siguiendo los padrones éticos. La empresa no autoriza a cualquier persona u organización que actúe en su nombre, sea como representante, agente, mandatario o sobre cualquier otro vínculo a utilizar cualquier medio inmoral o antiético en las relaciones con los agentes públicos.

### **4.3. DEBERES Y OTRAS DISPOSICIONES**

#### **4.3.1. PRODUCTOS**

- Tener la calidad requerida para la finalidad a la que se destina.
- No ofrecer riesgos para personas o para el medio ambiente.
- Ser objeto continuo de procesos de perfeccionamiento, de forma que se incorporen mejoras tecnológicas en beneficio de los usuarios.

#### **4.3.2. PUBLICIDAD**

- Respetar rigurosamente la legislación y los preceptos éticos vigentes en el medio social en la que se desarrolla.
- Ser honesta y verdadera, honrando la confianza del público.
- Respetar los principios de competencia leal.
- Estar en concordancia con los objetivos sociales, económicos y culturales de la nación.

#### **4.3.3. COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL**

Los negocios de EmbTec deben seguir estrictamente el cumplimiento de las leyes brasileñas y los principios de responsabilidad social y ética, siendo responsables los administradores y empleados de asegurar su cumplimiento.

EmbTec se conduce por el principio de la libre competencia.

No deben promoverse el entendimiento con la competencia con el objetivo de perjudicar la libre iniciativa o el mercado, como por ejemplo:

- Fijar o practicar , sobre cualquier forma, precios y condiciones de venta de bienes
- Obtener o influenciar la adopción de conductas comerciales uniformes
- Dividir los mercados de productos
- Limitar o impedir el acceso de nuevas empresas al mercado
- Impedir el acceso a fuentes de insumo, materias primas, equipos o tecnología, así como también los canales de distribución

Se considera legítima y necesaria para la eficiencia en el negocio la obtención de información del mercado; sin embargo, no es admitido que sean obtenidas por medios ilícitos.

#### **4.3.4. DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS**

- Abstenerse de utilizar, en beneficio propio o de terceros, las informaciones a las que se tenga acceso en virtud del ejercicio de su cargo.
- Mantener la confidencialidad de las informaciones a las que se tiene acceso en virtud de su función, inclusive después de su separación de la empresa
- En los casos en que la divulgación de cualquier información confidencial de la empresa no pueda ser evitada, la misma deberá necesariamente ser aprobada por el Directo General
- Eximir de la práctica de actos de libertad a costa de EmbTec; excepto en beneficio de los empleados o de la comunidad, mediante autorización del Directorio.
- Responsabilizarse por el cuidado de los bienes de propiedad de la empresa colocados a su disposición, así como por el uso correcto de los mismos. La utilización de los activos de propiedad de la empresa en beneficio propio no será admitido y todo movimiento deberá obedecer las normas operacionales de la empresa y los límites de la autoridad establecidos
- Rechazar ventajas que les sean ofrecidas para beneficio personal por terceros que tengan o pretendan tener relaciones con EmbTec.
- Negarse al soborno o a la concesión de cualquier otro beneficio irregular de terceros, directa o indirectamente
- Rechazar cualquier regalo o favor, que por su valor o naturaleza no pueda ser considerado como tal
- No aceptar ni ofrecer atenciones fuera de los límites aceptables como una simple cortesía, evitando la habitualidad
- Los administradores y empleados no pueden participar de situaciones o circunstancias en las que coloquen en un conflicto de intereses a EmbTec
- Los administradores y empleados no deben permitir que responsabilidades extrañas a EmbTec perjudiquen el ejercicio de sus funciones.

Queda prohibido a los administradores y empleados:

- Usar en beneficio propio o de terceros bienes, servicios o crédito de EmbTec, incumpliendo así las normas aplicables;
- Usar en beneficio propio o de terceros las oportunidades comerciales de las que se tengan conocimiento en razón de su cargo, con o sin perjuicio de EmbTec
- Adquirir, para revender, bienes o derechos que son , o deben ser, necesarios para EmbTec o que esta tenga intención de adquirir.

#### **4.3.5. REGISTROS CONTÁBLES**

Los registros contables de EmbTec deben ser precisos, completos y verdaderos. Todas las operaciones de la empresa deben estar debidamente justificadas en los registros contables oficiales.

#### **4.3.6. PARTIDOS POLÍTICOS**

EmbTec no puede hacer contribuciones a partidos políticos y tampoco a candidatos para cargos electivos, quedando por tanto prohibida cualquier ayuda, sea en dinero o de cualquier otra forma.

### **5. DISPOSICIONES GENERALES**

#### **5.1. PREMISAS**

Este Código atiende las siguientes premisas:

- Está en conformidad con la legislación vigente en Brasil
- Refleja las practicas adoptadas por Embtec en la conducción de sus negocios y relaciones
- Debe ser revisado siempre que sea necesario
- Fue aprobado por el Directorio

#### **5.2. PENALIDAD**

La falta de cumplimiento a lo establecido en este código, caracterizará infracción de las Normas y Políticas de la empresa, aplicando las penalidades de acuerdo con la legislación brasileña.

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

EmbTec tiene como compromiso alcanzar elevados niveles de integridad en la vida pública y en todas sus prácticas de negocios. Este compromiso está definido en el Código de Ética adoptado por la empresa y deben ser cumplidas por todos los administradores y empleados.

EmbTec considera falta muy grave la conducta impropia de administradores y empleados, siendo así este procedimiento tiene por objetivo complementar las políticas de la empresa, proporcionando normas internas, para que todas en la empresa puedan presentar sus preocupaciones sobre conducta impropia en el trabajo.

El propósito del presente procedimiento es alentar a los empleados de EmbTec que sospechen de cualquier conducta impropia, malversación o deslealtad en la gestión de los negocios de la empresa, a que presenten la irregularidad internamente, usando el procedimiento abajo definido. Este procedimiento se aplica a los practicantes con contrato de experiencia, así como a todos los empleados permanentes y administradores.

### 2. CONDUCTA IMPROPIA

Este procedimiento no debe ser usado para reclamos sobre situaciones personales de empleo de un colaborador, pero si para presentar preocupaciones con sospechas de conducta impropia, mal uso de los recursos o falta de honestidad por parte de cualquier empleado o administrador. Son ejemplos de sospecha de conductas que conllevan a la aplicación del presente documento:

- Cometer un delito criminal
- El incumplimiento de alguna obligación legal (incluyendo infracción de la ley, quiebra de contrato y negligencia)
- Cualquier otra omisión o acto ilícito
- Existencia de una acción u omisión que coloque o que pueda colocar en riesgo la salud o la seguridad de un individuo
- Existencia de una acción u omisión que genere o que pueda generar perjuicios al medio ambiente
- Existencia de alguna violación a los derechos humanos
- Malversación contable
- Falsificación de documentos
- Ofrecimiento o recibimiento de soborno
- Cualquier otra infracción al Código de Ética o contra las políticas de la empresa
- Ocultar cualquiera de los ítems previamente indicados

Esta lista no es excluyente. El procedimiento puede ser usado si la acción u omisión en cuestión ya hubiera ocurrido, este ocurriendo o si hay posibilidad de que pueda ocurrir.



### 3. PROTECCIÓN DEL INDIVIDUO

Cualquier persona que presente, de buena fe, una preocupación genuina, en conformidad con este procedimiento, no sufrirá como resultado ninguna forma de represalia ni de retribución. Lo mismo se aplica cuando la persona que presenta una preocupación estuviera equivocada y no hubiera ningún caso a ser tratado.

El asedio o penalidad, incluyendo la presión informal de cualquier persona que presente una preocupación autentica no serán tolerados y cualquier conducta de esta naturaleza constituirá una infracción grave de este Código de Ética

### 4. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE IRREGULARIDADES INTERNAS

#### 4.1. Comunicación informal:

Una persona puede presentar, informalmente, cualquier preocupación que tenga sobre la conducta impropia (real o sospechosa), al propio gerente de línea, quién lo presentará al Directorio. Esta acción será tratada con total confidencialidad y el gerente no procederá con la consulta, a menos que la persona esté de acuerdo con este proceso. El gerente aconsejará y ayudará a la persona sobre los pasos que deben ser seguidos en relación a la preocupación presentada, y si fuera el caso, comunicar el asunto formalmente, siguiendo lo indicado líneas abajo.

#### 4.2. Comunicación formal:

La persona que estuviera preocupada con alguna conducta impropia o sospechosa, y que desee comunicarlo formalmente para su investigación, debe presentar el asunto a su gerente, ya sea verbalmente o por escrito. El gerente presentará la información al Directorio para investigación de forma confidencial.

Cuando por algún motivo la persona no pueda presentar el caso a su gerente, deberá hacerlo directamente al Directorio.

La identidad de la persona que presenta la información será mantenida en reserva, si esta así lo desea, excepto en el caso en que sea necesario conocer la identidad del denunciante para iniciar una investigación completa.

#### 4.3 Comunicaciones anónimas:

Las personas pueden presentar su caso(s) de forma anónima, comunicándolo a sus gerentes. Sin embargo, deben entender que bajo estas circunstancias puede haber dificultad en protegerlas de posibles represalias y ofrecer feedback, pudiendo no ser posible hacer una investigación completa sin ayuda de las mismas.

#### 4.4 Confidencialidad

Es importante respetar la diferencia entre confidencialidad (donde solamente los que estén incluidos en la investigación sabrán el nombre del denunciante) y el anonimato (donde la identidad del denunciante es desconocida).

#### 4.5 Canales de denuncia

Los canales de denuncia ofrecidos por EmbTec son los siguientes:

Teléfono fijo: +55 (48) 3647 6368 / 3644 3611

E-mail: [sae@embtec.com.br](mailto:sae@embtec.com.br)

### 5. RESPONSABILIDAD DE LOS GERENTES

(a) Cada Gerente es responsable por notificar al Directorio cualquier tema presentado en conformidad con este procedimiento;

(b) Los Gerentes son conjuntamente responsables de garantizar que cualquiera de los asuntos presentados a través de este procedimiento sea investigado y que las acciones de seguimiento necesarias sean realizadas.

(c) El Directorio es responsable por:

- Mantener un registro de todos los incidentes relatados en conformidad con este procedimiento, incluyendo fecha de recibimiento, nombre de la persona que lo recibió (si fuera conocido), un resumen de las informaciones recibidas, el resultado de la investigación (si hubiera), la acción tomada como consecuencia de la misma y la fecha en que el caso fue considerado cerrado.
- Relatar los incidentes presentados en conformidad con este Procedimiento en las Reuniones de Análisis de Críticas.

(d) Los Gerentes tiene acceso al Directorio de EmbTec y podrán, en cualquier momento, presentar preocupaciones conforme con este procedimiento, siempre que consideren que es adecuado hacerlo y podrán buscar la orientación del Directorio en lo que se refiere a acciones a tomar en un tema específico.

(e) Los gerentes pueden delegar cualquier responsabilidad sobre los funcionarios que se reportan a los mismos, en caso que sea adecuado.

### 6. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuando sean presentados irregularidades a los gerentes, deberá haber una reunión con la persona que está haciendo la denuncia para averiguar los detalles.

En esta etapa, se preguntará a la persona si desea que su identidad se mantenga en reserva o si será necesario la protección contra posibles represalias o sanciones.

El individuo puede presentar detalles escritos o verbales sobre su preocupación. En ambos casos, el Gerente responsable debe garantizar que en un corto resumen escrito de la reunión con la persona, incluyendo detalles sobre el asunto notificado, sea archivado. El mismo debe ser aprobado por todos los presentes en la reunión.

La investigación podría ser realizada sobre los términos de estricta confidencialidad.

Cuando sea adecuado, el (los) sujeto (os) de la denuncia no será (serán) informado (os) sobre la misma, a menos que sea estrictamente necesario hacerlo. Esto puede ser adaptado, por ejemplo, en el caso de sospecha de fraude o para evitar que un supuesto criminoso sea prevenido, cuando haya la posibilidad de involucramiento en crímenes como lavado de dinero.

Será solicitado que todos los entrevistados durante el proceso de investigación no discutan el asunto con ninguna otra persona, pues será considerado como quiebra de confidencialidad.

El Gerente mantendrá a la persona que hizo la denuncia totalmente informado sobre la investigación y sobre el resultado de la misma conforme sea posible en función de las circunstancias. De ser necesario, tal procedimiento será confirmado por escrito. De todas formas, puede no ser posible ofrecer detalles precisos sobre la investigación cuando tales detalles infrinjan una obligación de confidencialidad hacia otra persona o cuando pueda perjudicar cualquier investigación de las autoridades concernientes.

Cualquier investigación debe ser conducida por una jerarquía superior a la denunciada. Por ejemplo, alegaciones involucrando miembros de la Gerencia, deben ser investigadas sobre la tutela del Directorio.

Luego de la investigación, el Gerente responsable tendrá una reunión con la persona que presentó la denuncia para darle el feedback sobre cualquier acción tomada. El feedback será tratado de forma estrictamente confidencial.

## 7. NOTIFICACIÓN EXTERNA

Esperamos que este Procedimiento de EmbTec pueda garantizar a las personas la seguridad suficiente, permitiéndoles presentar internamente sus preocupaciones. Sin embargo, reconocemos que pueden haber circunstancias en las que empleados y exempleados puedan, legítimamente, comunicar asuntos a órganos externos, tales como la Secretaría de Seguridad Pública, la Secretaría de Salud, la Receta Federal, el Comité de Auditoría y otros organismos que regulan los servicios públicos. Un consultor jurídico, independiente o no, si fuera el caso o el sindicato de trabajadores, podrían ofrecer una opinión sobre la opción elegida y las circunstancias en las cuales, la persona puede entrar en contacto con un órgano externo.

No obstante, cuando fuera comprobado que un crimen fue cometido, se debe dar inicio al proceso penal adecuado. En las circunstancias en que una acción penal no sea adecuada, las razones para esto deberán ser debidamente documentadas.

Cuando sea posible, habiendo chances de recuperar el valor monetario involucrado, debe ser considerada una postura de acción civil de indemnización por los daños causados en consecuencia de esta conducta impropia.

8. DECLARACIÓN DE RECONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Declaro para los debidos fines, tener conocimiento del contenido del presente Código de Ética de la empresa EmbTec Embalagens Tecnológicas Ltda. , inscrita con el número de registro CNPJ 16.989.524/0001-97

Habiendo leído este Código, firmo como prueba de conformidad

Empresa: \_\_\_\_\_

Nombre del responsable : \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

NOTA: Imprimir la última página, firmar y devolver a la empresa.