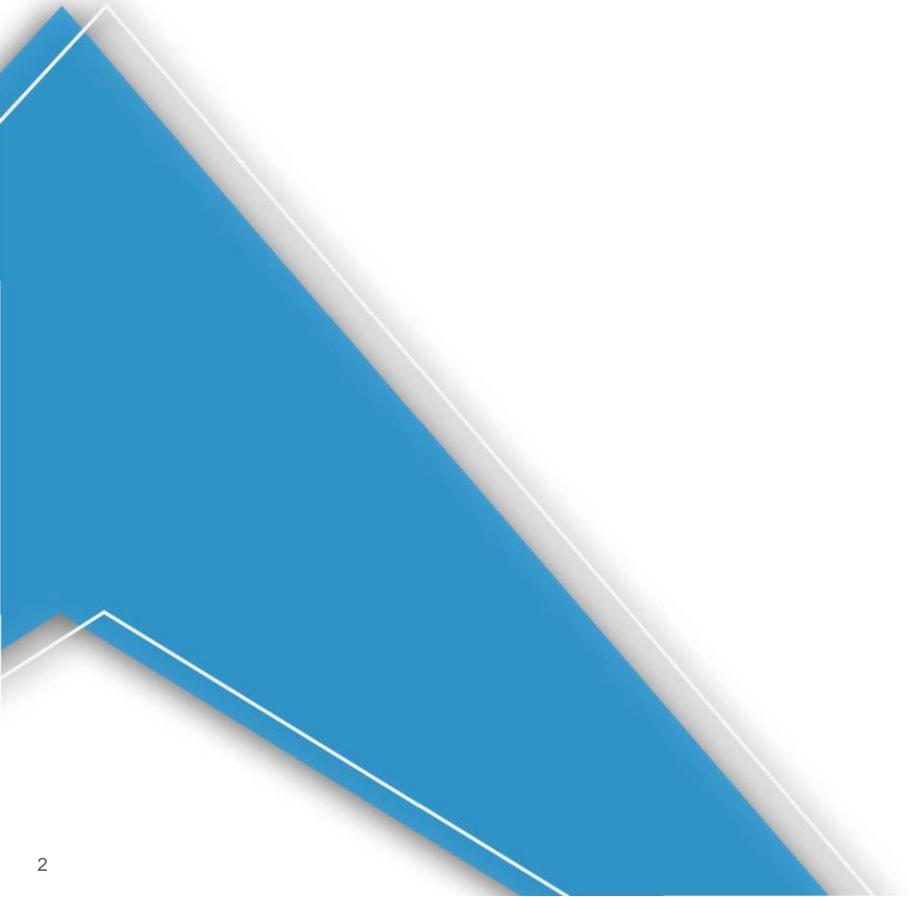


Filosofía Empresarial Código de Conducta



 **HTB**



Objetivo y Alcance

La Filosofía Empresarial del Grupo HTB contempla nuestra visión, nuestra misión y nuestros principios. Ella es complementada por el Código de Conducta, el cual establece los más altos estándares de ética, integridad y transparencia, que valorizamos y mantenemos en todas nuestras acciones y negocios.

El Código de Conducta reúne directrices que deben ser observadas y aplicadas por todos los empleados del Grupo HTB y por partes interesadas con las que nos relacionamos, tales como:

clientes, proveedores, prestadores de servicios, socios comerciales, gobierno, órganos públicos, entre otros.

Estos documentos determinan nuestra cultura organizacional, influyendo nuestra estrategia empresarial, políticas, procedimientos y procesos, orientando el comportamiento de todos nuestros empleados, tanto en sus relaciones como en la conducción de sus actividades diarias.

Índice

Filosofía Empresarial.....	6
Visión	6
Misión.....	6
Principios.....	6
Enfoque del cliente	6
Colaboradores singulares	7
Generación de valor.....	7
Sostenibilidad	7
Mensaje de la Dirección	9
1. Respeto a la legislación y a la integridad comercial	10
1.1 Corrupción y lavado de dinero	10
1.2 Cumplimiento de las normas antimonopolio.....	11
1.3 Registros contables	11
1.4 Derechos humanos	11
1.5 Actos de discriminación	11
1.6 Trabajo infantil.....	11
1.7 Trabajo forzado o análogo al de esclavo	11
2. Sostenibilidad	12
2.1 Salud y seguridad.....	12
2.2 Medio ambiente	12
2.3 Responsabilidad social.....	13
2.3.1 Acciones sociales promovidas por nuestros colaboradores.....	13
2.3.2 Acciones promovidas por el Grupo HTB	13
2.3.3 Donaciones filantrópicas y patrocinios	13
3. Conductas internas	14
3.1 Papel y responsabilidades del liderazgo	14
3.2 Tratamiento interpersonal entre empleados.....	15
3.3 Uso de alcohol y drogas ilícitas	15
3.4 Porte de armas.....	16
3.5 Cuidado con los bienes de la empresa	16
3.6 Derecho a la participación política	16
4. Imagen y comunicación institucional.....	17
5. Seguridad de la información y propiedad intelectual.....	18
5.1 Propiedad sobre la información empresarial.....	18
5.2 Acceso y pertenencia de la información empresarial	18
5.3 Ejemplos de informaciones empresariales.....	19
5.4 Qué hacer en casos de incidentes de seguridad de la información.....	19

6. Relaciones con partes interesadas	20
6.1 Relación con los clientes	20
6.2 Relaciones con los proveedores y socios comerciales.....	20
6.2.1 Principales acciones que esperamos de nuestros proveedores y socios	21
6.2.2 Prohibiciones a nuestros proveedores y socios.....	21
6.3 Relaciones con el poder público	22
6.4 Relaciones con sindicatos	23
6.5 Relaciones con asociaciones profesionales, empresariales y demás entidades	23
6.6 Relaciones con la prensa.....	23
7. Conflicto de intereses	24
7.1 ¿Qué es un conflicto de intereses?.....	24
7.2 Declaración de Transparencia	24
7.3 Algunas situaciones de conflicto de intereses del empleado:	24
7.4 Contratación de empleados HTB.....	25
7.5 Obsequios y regalos	25
7.6 Eventos comerciales y viajes	26
7.7 Participación en entidades externas y consejos de empresas.....	26
8. Incumplimiento del Código de Conducta, legislación y demás reglas internas.....	27
9. Informando sobre conductas indebidas	28
9.1 La comunicación de conductas indebidas es un deber.....	28
9.2 Dudas sobre determinado tipo de conducta.....	28
9.3 Canal de Ética del Grupo HTB	28
a) Garantía de Anonimato.....	28
b) Seguridad y Confidencialidad	28
c) Atención profesional e imparcial	28
d) Disponibilidad	29
e) Facilidad y diversidad de medios de acceso	29
9.4 Quién tendrá acceso a las informaciones relatadas	29
9.5 Los informes deben ser realizados de buena fe.....	29
9.6 Importancia de informes completos.....	29
9.7 Informes anónimos.....	30
9.8 Represalias por el uso del Canal de Ética o a denunciantes	30
9.9 Retorno sobre la investigación de los informes.....	30
10. Comité de Ética.....	31
11. Consideraciones finales.....	32
12. Término de Compromiso.....	33
13. Declaración de Transparencia	34

Filosofía Empresarial

Visión

Ser una empresa de ingeniería y construcción de excelencia.

Misión

Entregar soluciones a la medida, prestando servicios de forma diferenciada.

Principios

- Enfoque del cliente;
- Colaboradores singulares;
- Generación de valor;
- Sostenibilidad.

Enfoque del cliente

Nuestra atención es proactiva. Identificamos las necesidades de nuestros clientes y los factores críticos para el éxito de su emprendimiento, entendiendo su negocio.

Para garantizar la excelencia en nuestras soluciones y servicios, contamos con empleados altamente calificados e incentivamos el constante perfeccionamiento de nuestro personal. Igualmente, firmamos alianzas con las mejores empresas del mercado.

Nuestras relaciones están basadas en la confianza y en el compromiso mutuo, enfocadas en agregar valor. Valorizamos las relaciones transparentes y duraderas.



Colaboradores singulares

Creemos en el poder transformador de las personas comprometidas actuando diariamente con ética y excelencia. Individuos altamente comprometidos con los principios y la estrategia de la empresa, que conocen su papel en la organización y actúan como representantes de la marca, asumiendo conscientemente responsabilidades y actuando como si fuesen los "dueños del negocio".

Valoramos el desarrollo individual y creemos en la cultura corporativa que estimula el compromiso de las personas.

Sabemos que los seres humanos a veces fracasan y fomentan una actitud franca y constructiva con relación a estas fallas. Establecemos objetivos individuales claros en común, buscando el compromiso y el mejor desempeño de cada colaborador.

Trabajamos en equipos de proyectos multidisciplinarios, buscando el mejor uso de nuestras competencias. Asumimos la responsabilidad por tareas complejas y ofrecemos las condiciones necesarias para que los objetivos establecidos en común acuerdo sean alcanzados. Buscamos constantemente mejorar de nuestros resultados, valorando la innovación, el espíritu empresarial y el compromiso con la excelencia y la ética en los negocios.

Generación de valor

El desarrollo estratégico y operacional del Grupo HTB está enfocado en el beneficio de nuestros clientes, empleados, proveedores y accionistas.

Buscando expandir el valor de nuestra empresa, tratamos con responsabilidad la inversión de nuestros accionistas.

Sabemos que nuestro futuro depende de la búsqueda incesante por la mejora de los resultados.

Creemos en la comunicación abierta, interna y externa. Por lo tanto, estamos comprometidos con la transparencia de las informaciones.

Sostenibilidad

Conscientes de nuestro papel en el mundo y en la sociedad, adoptamos buenas prácticas de gobernanza corporativa y estamos comprometidos con nuestras directrices éticas, actuando con coherencia y transparencia en la conducción de los negocios.

Creemos en la igualdad de las oportunidades e incentivamos la diversidad.

Tomamos todos los cuidados necesarios para garantizar un ambiente seguro, promoviendo la salud y la seguridad de nuestros empleados y el bienestar de todos.

Creemos en el desarrollo sostenible, reconociendo nuestra responsabilidad con el medio ambiente y con las generaciones futuras.

GNIDAD

ÉTICA

RESPECTO

CONDU

COMPLIANCI

CONOCIMIENTO

NORMAS

IGUALDAD

COMPLIANCE

CÓDIGO DE

CONDUCTA

RELACIONES

CONOCIMIENTOS

DIGNIDAD

NORMAS PROTECCIÓN

PARTICIPACIÓN

CONDUCTA

ÉTICA

IGUALDAD

GOBERNANZA

NORMA

COMPLIANCI

IGUALDAD O ÉTIC

Mensaje de la Dirección

Nuestra conducta ética, integridad en los negocios y la transparencia en las relaciones con nuestras partes interesadas han garantizado la credibilidad como una característica fuerte y reconocida del Grupo HTB.

Todos los empleados deben conocer las leyes y reglamentos de los lugares donde trabajan, las directrices internas y principalmente el contenido de este Código de Conducta.

Además de esto, deben asumir la responsabilidad por el cumplimiento de sus obligaciones de forma fiable, demostrando honestidad e integridad en todos los aspectos de sus actividades laborales.

Esperamos el cumplimiento de estos estándares de conducta por parte de todos los empleados de las empresas donde HTB tiene una participación mayoritaria, por parte de nuestros representantes, proveedores, socios comerciales y clientes.

Si las prácticas, disposiciones legales u otras reglas aplicadas en un país donde alguna empresa del Grupo HTB actúa son diferentes de las establecidas en este código, las reglas que deben seguirse deben ser las más rígidas aplicables en cada caso.

Con la finalidad de mantener la ética en nuestras actividades y negocios, todo empleado o la parte interesada que identifique o sospeche sobre la posibilidad de desviaciones o violaciones contra las directrices internas y de este código, debe informarlos inmediatamente a los canales pertinentes, para que podamos iniciar su proceso de investigación.

La investigación de la denuncia será conducida por el área de *Compliance* y, si es comprobada, podrán aplicarse medidas disciplinarias y/o sanciones legales apropiadas.

Estamos convencidos de que los valores éticos y económicos son mutuamente dependientes y que las necesidades de los negocios deben satisfacerse de forma íntegra y de acuerdo con las normas vigentes.

1. Respeto a la legislación y a la integridad comercial

Tenemos el compromiso de respetar y cumplir estrictamente las leyes y reglamentos aplicables a los lugares donde operamos. Exigimos este mismo compromiso de nuestros empleados, agentes, representantes, subcontratados, proveedores y demás socios comerciales.

En carácter preventivo, realizamos *Due Diligences* (evaluaciones de integridad) con la finalidad de evaluar la idoneidad ética, fiscal y jurídica de las partes interesadas.

El monitoreo de estas informaciones es necesario para el mantenimiento de un Programa de *Compliance* efectivo.

No está permitida la práctica de cualquier acto que se configure en delito empresarial o que coloque en riesgo la imagen del Grupo HTB y de nuestros clientes.

1.1 Corrupción y lavado de dinero

No toleramos ningún acto que, en los términos de la Ley nº 12.846/2013 (Ley Anticorrupción Brasileña) y sus respectivos reglamentos, sea perjudicial a la administración pública, nacional o extranjera.

Ningún empleado del Grupo HTB, prestador de servicio, representante, proveedor o socio comercial podrá prometer, ofrecer o garantizar ventaja indebida a un funcionario, oficial, servidor, empleado o representante de un gobierno, empresa estatal o de economía mixta, así como a empleados y terceros a cambio de cualquier ventaja comercial o personal.

En el mismo sentido, de acuerdo con la ley nº. 9.613/1998 (Ley sobre crímenes de “Blanqueo” de Dinero) y demás reglamentos aplicables, rechazamos cualquier actividad que pueda ser caracterizada por blanqueo de dinero.



1.2 Cumplimiento de las normas antimonopolio

Creemos en una competencia leal y abierta y estamos comprometidos en promover este principio. Nuestros empleados no están autorizados a adoptar prácticas ilícitas y/o criminalmente punibles, que puedan restringir, distorsionar o perjudicar el proceso de competencia.

1.3 Registros contables

Realizamos nuestros registros contables de acuerdo con las prácticas adoptadas en Brasil, las cuales, se encuentran previstas en la legislación societaria brasileña y en los pronunciamientos, orientaciones e interpretaciones emitidos por el Comité de Pronunciamientos Contables (CPC), aprobados por el Consejo Federal de Contabilidad (CFC). No está permitido ocultar, alterar o falsificar informaciones con la intención de obtener cualquier tipo de beneficio para sí o para terceros.

1.4 Derechos humanos

Respetamos, protegemos y defendemos los derechos de todo ser humano, por igual. Todos nuestros empleados tienen el deber de asegurar que los derechos fundamentales, universalmente reconocidos, sean respetados en todas sus acciones y relaciones.

1.5 Actos de discriminación

Todos nuestros empleados deben cultivar el respeto en las relaciones interpersonales, evitando y combatiendo activamente cualquier acto de discriminación. No toleramos discriminaciones con base en etnia, género, religión, religión, deficiencia, edad u orientación sexual.

1.6 Trabajo infantil

No toleramos trabajo infantil o cualquier forma de exploración de niños o jóvenes en cualquier nivel de nuestra organización o en nuestra cadena de suministro. La edad mínima para empleo no debe ser menor que la edad de conclusión de la escolaridad obligatoria y de forma alguna puede ser inferior a los 15 años.

1.7 Trabajo forzado o análogo al de esclavo

Rechazamos todas las formas de trabajo forzado o en condiciones degradantes.

Ningún empleado propio o tercerizado puede ser obligado a trabajar por uso directo o indirecto de la fuerza o intimidación, y/o en condiciones incompatibles con la dignidad humana.

2. Sostenibilidad

Conscientes de nuestro papel en el mundo y en la sociedad, practicamos y difundimos el desarrollo sostenible como uno de nuestros principios.

2.1 Salud y seguridad

Todos nuestros trabajadores propios y tercerizados, que trabajan directa o indirectamente, en nombre, o a servicio de las empresas del Grupo HTB, deben cuidar de la seguridad y salud en los locales de trabajo, y cumplir rigurosamente la legislación vigente y directrices internas de seguridad y salud.

Es deber de todos tomar cuidado con respecto a los peligros y riesgos de sus actividades, informando a los empleados de Salud y Seguridad. Accidentes y casi accidentes también deben ser informados a estos profesionales. Todos deben utilizar los Equipos de Protección Individual (EPI) aplicables a su función.

Al identificar situaciones que no estén de acuerdo con los requisitos legales e internos de salud y seguridad, el empleado debe interrumpir su actividad e informar inmediatamente a su superior jerárquico. Solamente después de adecuar debidamente las condiciones de trabajo, la continuidad de la actividad estará autorizada.

2.2 Medio ambiente

Somos conscientes del impacto ecológico de nuestras actividades. Por eso, adoptamos iniciativas para proteger el suelo, el agua, aire, diversidad biológica y las tradiciones culturales en las localidades donde estamos presentes.

Es obligación de todos nuestros empleados propios y tercerizados:

- Atender integralmente la legislación y las normas ambientales vigentes y aplicables;
- Respetar el medio ambiente durante el desarrollo de sus actividades, utilizando prácticas que aseguren la prevención de la contaminación y la reducción de impactos ambientales negativos;
- Utilizar los recursos naturales de forma consciente y racional, evitando desperdicios;
- Contribuir, en sus actividades, con la reducción en la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI);
- Reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados;
- Preservar especies animales y vegetales y por consecuencia, los ecosistemas impactados por las actividades directas e indirectas del Grupo HTB.

Al identificar cualquier daño ambiental y/o situación que no esté de acuerdo con las respectivas leyes y/o directrices internas, el empleado deberá informarlos inmediatamente a su superior jerárquico y al colaborador del área de Medio Ambiente, los cuales, deberán tomar las providencias necesarias para la adecuación de las condiciones relacionadas.

2.3 Responsabilidad social

Las relaciones del Grupo HTB y sus aliados con la comunidad donde está inserido debe ser conducido con base en los valores éticos y morales, de manera lícita, transparente, responsable y sostenible.

Tenemos el compromiso de evaluar y responder eventuales reclamaciones de la comunidad y/o de cualquier parte interesada, las cuales, podrán ser realizadas por medio de nuestro Canal de Ética (vea ítem 9.3 de este código).

2.3.1 Acciones sociales promovidas por nuestros colaboradores

Valorizamos la participación voluntaria de nuestros trabajadores en acciones comunitarias. Si estas acciones coinciden con el tiempo de dedicación a la empresa, el trabajador deberá solicitar la aprobación previa de su superior inmediato para verificar la conformidad con las directrices internas.

2.3.2 Acciones promovidas por el Grupo HTB

Cualquier acción social local, promovida en las regiones de nuestras obras, debe ser previamente evaluada y aprobada por el director responsable. Acciones sociales generales, de naturaleza corporativa, deben ser evaluadas y aprobadas por la Presidencia del Grupo HTB.

2.3.3 Donaciones filantrópicas y patrocinios

Las empresas del Grupo HTB no realizan ninguna donación de forma directa o indirecta a las entidades y/o partidos políticos, o a políticos individualmente. Cualquier excepción a esta regla solamente será autorizada si:

- Es permitida por ley;
- Está de acuerdo con los términos de este código y demás políticas internas;
- Es una organización idónea, que cumpla con los requisitos de ética e integridad;
- Existe una aprobación previa de la Presidencia del Grupo HTB.

Demás donaciones filantrópicas y patrocinios, cuando ocurran, deben ser previamente evaluados y aprobados conforme las políticas y procedimientos internos existentes.

3. Conductas internas

Los principios éticos y las reglas establecidas en este Código de Conducta son elementos centrales de nuestra cultura corporativa, y la observancia de estos principios por todos es imperativa.

Estamos seguros de que, al establecer reglas y límites para la conducta humana, pautados en la ley o buenas costumbres, ordenan y armonizan la convivencia social. Por eso, a seguir mencionamos algunas directrices, las cuales, deben ser respetadas por nuestros colaboradores, aliados, proveedores, representantes y demás partes interesadas.

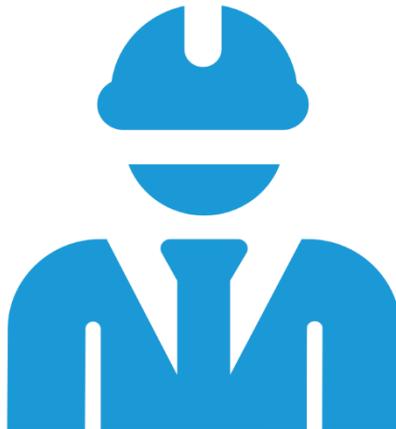
No pretendemos agotar en este código, todas las reglas de conducta ética, correspondiendo a cada individuo el ejercicio continuo del buen criterio, respeto mutuo y conocimiento de las leyes vigentes y aplicables a las localidades donde estamos presentes.

3.1 Papel y responsabilidades del liderazgo

Nuestros trabajadores en posición de liderazgo deben asumir un papel especial como formadores y difusores de una cultura ética ante su equipo y demás partes con quienes interactúan.

Como ejemplo y referencia de conducta, ellos deben conocer, comprender y respetar los principios y directrices descritos en este código. También son responsables por monitorear la conducta de su equipo, aclarando dudas y corrigiendo eventuales desviaciones identificadas.

Los líderes nunca deben utilizar su posición jerárquica para amenazas, cohibición, persecuciones o solicitud de favores personales a sus liderados.



3.2 Tratamiento interpersonal entre empleados

Requerimos que nuestros empleados mantengan relaciones interpersonales respetuosas y éticas, independientemente de su nivel jerárquico.

No toleramos:

- Cualquier tipo de agresión física o verbal;
- Amenazas o chantajes, por cualquier motivo;
- Uso indebido de la autoridad inherente a la función ejercida por el trabajador;
- Actos de discriminación en relación a: raza, género, orientación sexual, edad, estado civil, religión, clase social, nacionalidad, convicción política, condiciones y/o características físicas o a cualquier otra manera de discriminación;
- Acoso sexual;
- Acoso moral⁽¹⁾ y otros actos que denigren la honra y dignidad humana.

3.3 Uso de alcohol y drogas ilícitas

Incentivamos el equilibrio físico, emocional, intelectual y social de nuestros trabajadores, estimulamos a que adopten y mantengan hábitos saludables para el bienestar y seguridad de todos.

Por eso, está prohibido a nuestros empleados propios o tercerizados ejercer sus actividades profesionales bajo efectos de alcohol, drogas ilícitas o de otras sustancias químicas o medicamentos que puedan impactar su capacidad de ejecutar su trabajo de forma adecuada y segura, colocando en riesgo su propia vida y la de otras personas.

Si el trabajador está utilizando algún medicamento que le pueda provocar alteraciones en su capacidad física o mental (ejemplos: somnolencia, mareo, náusea, vómito, entre otros) debe informar sobre esta situación inmediatamente a su superior jerárquico y al representante local del área de Salud Ocupacional del Grupo HTB. De esta manera podemos prevenir accidentes de trabajo causados por estos efectos.



⁽¹⁾ El acoso moral en el ámbito corporativo no se configura mediante un acto puntual y aislado de falta de respeto, sino, en todas las conductas abusivas y repetitivas, en forma de gesto, palabra, comportamiento o actitud, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, perjudicando su desempeño en el ambiente de trabajo

3.4 Porte de armas

Para proteger la integridad física de todos, está expresamente prohibido portar y mantener cualquier tipo de arma en las dependencias de cualquier empresa del Grupo HTB. Los prestadores de servicios que eventualmente utilicen armas como herramienta de trabajo, deben ser autorizados, identificados y técnicamente habilitados para esto.

3.5 Cuidado con los bienes de la empresa

Es deber de todos los empleados utilizar los bienes del Grupo HTB y los bienes de nuestros aliados, proveedores y clientes de forma consciente y responsable en todos los aspectos. La correcta manipulación de los equipos, herramientas, máquinas y vehículos, utilizándolos únicamente para las finalidades destinadas, garantiza más seguridad y productividad, además de evitar que estos se dañen.

No está permitido:

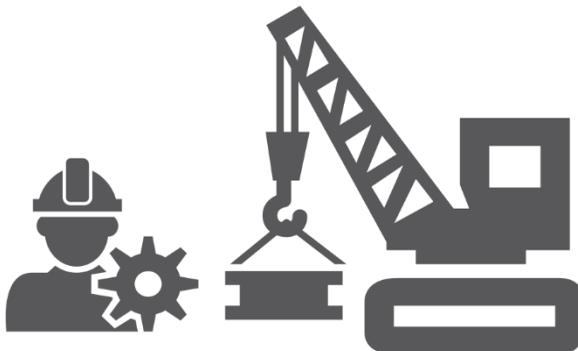
- Utilizarlos para fines particulares;
- Desviarlos y/o apropiarse de estos;
- Prestarlos a personas no autorizadas.

3.6 Derecho a la participación política

Respetamos el compromiso y participación de nuestros empleados en asuntos cívicos y políticos. Sin embargo, el nombre, los recursos y espacios de las empresas del Grupo HTB no pueden ser utilizados para atender intereses políticos, personales o de partidos.

La participación cívica o política del empleado siempre debe:

- Suceder en su tiempo libre, sin perjudicar sus actividades en el trabajo;
- Ser pagada con sus propios recursos y nunca con recursos del Grupo HTB;
- Realizarse bajo su responsabilidad y nombre y nunca en nombre de cualquier empresa del Grupo HTB.



4. Imagen y comunicación institucional

Todos nuestros empleados, proveedores y aliados de negocios tienen el deber de cuidar la imagen y reputación del Grupo HTB, dentro o fuera de las dependencias de las empresas, de acuerdo con las políticas y procedimientos internos existentes.

Tenemos un área especializada en comunicación y marketing y, en nombre del Grupo HTB, solamente ella y los portavoces aprobados por la Presidencia están autorizados a:

- Relacionarse y responder preguntas de los órganos de prensa;
- Relacionarse con los medios sociales;
- Crear y mantener medios sociales y perfiles, sea en ambiente físico y/o electrónico;
- Capturar, producir y divulgar grabaciones de audio, vídeos, fotografías, o noticias relacionadas a los negocios, actividades y obras del Grupo HTB, de sus clientes o de sus aliados comerciales, en cualesquier medios sociales, sitios de internet u otros vehículos de prensa.

El Grupo HTB tiene un Manual de Identidad Visual, disponible en la red corporativa, que define la forma como queremos comunicarnos con nuestros públicos.

La composición visual de nuestra marca debe ser preservada. Por eso, todos deben seguir las reglas definidas en este manual para preparar presentaciones, *briefings*, contenidos, campañas, piezas de comunicación, propuestas de patrocinios y cualquier evento que demande la exposición de nuestra marca.

Si el empleado necesita producir algún material de comunicación y/o de marketing, este siempre debe encaminar su demanda al departamento de Marketing.

Para mantener nuestra buena reputación e imagen, no está permitido a los empleados:

- Utilizar correos electrónicos e instrumentos de comunicación del Grupo HTB para actividades que no sean de interés de la empresa;
- Utilizar el uniforme y/o carnet de identidad en situaciones que no correspondan al contrato de trabajo;
- Registrar, divulgar o comentar, sea para la prensa o en medios sociales, informaciones, fotos, películas e imágenes relacionadas al trabajo y/o eventos relacionados al Grupo HTB y sus clientes;
- Utilizar o mencionar el nombre y/o el logotipo de la marca de cualquiera de las empresas del Grupo HTB en perfiles y correos electrónicos personales, así como, en medios sociales, sitios web, foros de discusión y grupos de mensajes;
- Crear o gestionar perfiles en redes sociales usando los nombres o las marcas de las empresas del Grupo HTB;
- Utilizar el correo electrónico del Grupo HTB, internet y/o red corporativa para archivado, transmisión o recepción de informaciones ofensivas, agresivas, pornográficas, discriminatorias y/o sobre posiciones político-partidarias;
- Involucrarse en actividades ilegales que perjudiquen o coloquen en riesgo la imagen y reputación del Grupo HTB y de nuestros clientes.

Ningún empleado puede representar a ninguna empresa del Grupo HTB en charlas, seminarios, talleres, webinars (seminarios virtuales), premios o cualquier otro evento sin la evaluación y aprobación del departamento de Marketing, de la Presidencia y/o de la Vicepresidencia.

5. Seguridad de la información y propiedad intelectual

5.1 Propiedad sobre la información empresarial

Toda y cualquier información empresarial, sea en formato físico, electrónico o verbal, es considerada activo y propiedad intelectual exclusiva del Grupo HTB y debe ser protegida y mantenida bajo confidencialidad, tanto por nuestros empleados, tales como por los proveedores, representantes y socios comerciales.

El Grupo HTB podrá acceder o hacer uso de cualquier documento, información o cualquier tipo de contenido intelectual de su propiedad sin la autorización previa del empleado.

En cualquier momento, el Grupo HTB podrá rastrear o monitorear las informaciones mantenidas e intercambiadas por medio de las herramientas corporativas puestas a disposición a los empleados (sistemas, internet, correos electrónicos, redes, teléfonos, entre otros), respetando los límites legales aplicables.

5.2 Acceso y pertenencia de la información empresarial

Las informaciones empresariales sobre el Grupo HTB y sus negocios sólo pueden accederse y divulgarse interna o externamente por los empleados expresamente autorizados a hacerlo, siempre de forma objetiva y suficiente al desarrollo de sus actividades profesionales.

Nuestros empleados y/o subcontratados no están autorizados a:

- Utilizar informaciones empresariales del Grupo HTB para obtener cualquier tipo de ventaja o favor personal, tanto durante, tales como después de la finalización de su contrato de trabajo;
- Revelar a terceros, incluyendo familiares, amigos y, principalmente, competidores, informaciones y/o documentos empresariales, que no sean de acceso público;
- Compartir contraseñas de acceso a los sistemas y red corporativa, ya que son confidenciales e intransferibles;
- Utilizar equipos y dispositivos personales para la retención, procesamiento, impresión o transmisión de informaciones empresariales;
- Conservar, modificar o comunicar selectivamente conocimientos y/o informaciones que sean relevantes para el desarrollo de nuestras actividades y negocios, observando las reglas internas de confidencialidad;
- Llevar informaciones empresariales en el momento de su separación, estando la misma sujeta a las sanciones y penas previstas en ley.

5.3 Ejemplos de informaciones empresariales

Como ejemplos de informaciones empresariales del Grupo HTB (físicos o electrónicos), destacamos: documentos internos, contratos, planillas, informes, convenios, estudios, datos financieros, registros contables, informes de cualquier naturaleza, proyectos, propuestas, acciones de marketing, ingeniería de valor, programas de gestión de informaciones, encuestas de opinión y mercado, entre otros.

5.4 Qué hacer en casos de incidentes de seguridad de la información

En casos de incidentes de seguridad de la información empresarial, tales como: violación de acceso, evasión de información o pérdida de documentos y/o equipos con informaciones empresariales del Grupo HTB, el empleado debe informar inmediatamente a su jefe y al área de TI.

Otras directrices y orientaciones sobre seguridad de la información se encuentran disponibles en las políticas internas del área de TI (Tecnología de la Información).



6. Relaciones con partes interesadas

Creemos y construimos relaciones basadas en la ética, confianza y transparencia, y buscamos este mismo compromiso en las partes con quien en los relacionamos.

6.1 Relación con los clientes

Nuestra relación con los clientes debe ser siempre respetuosa, transparente, ética y eficiente. Debemos buscar continuamente la excelencia en nuestros servicios, atendiendo a los niveles de calidad y puntualidad previstos y definidos en el alcance contratado.

Gastos con clientes, originadas en reuniones laborales o cortesía comerciales, son permitidos desde que esté de acuerdo con los límites y requisitos establecidos por el Grupo HTB.

6.2 Relaciones con los proveedores y socios comerciales

La adquisición de bienes o servicios y el establecimiento de asociaciones comerciales deben ser realizadas conforme las políticas y procedimientos internos, siempre con base en los intereses y demandas del Grupo HTB y nunca por intereses específicos y/o personales de empleado(s). La elección del proveedor o socio debe ser definida optimizándose la relación costo beneficio para el Grupo HTB, con énfasis en la calidad, fiabilidad técnica, económica, financiera y ética.

Solamente deben firmarse asociaciones con instituciones sostenibles en los aspectos económico-financieros. Estos socios deben cumplir la legislación vigente aplicable a sus actividades, adoptando estándares éticos y de sostenibilidad compatibles con los del Grupo HTB. Deben cumplir la ley nº 12.846/2013 (Ley Anticorrupción Brasileña) y cualesquier otras leyes relacionadas a actos de soborno, corrupción y lavado de dinero.

La relación de asociación debe ser fundamentada en una comunicación precisa, transparente y actualizada, que permita y asegure la integridad en los negocios, garantizando resultados positivos de imagen, productividad, rentabilidad con liquidez y el desarrollo de los empleados.

La elección de proveedores debe ser realizada por medio de cotización de precios con socios registrados y calificados, sin cualquier concesión de beneficios o ventajas, respetando las políticas y procedimientos de Suministros del Grupo HTB.

Los empleados del Grupo HTB no pueden recibir cualquier tipo de ventaja o beneficio para favorecer a un proveedor o socio comercial, sea cual sea la etapa del proceso.

Si algún empleado del Grupo HTB o alguno de sus familiares tiene una participación accionaria o es parte de la plantilla de empleados de cualquier empresa que esté habilitado o participando en el proceso de contratación o asociación comerciales con empresas del Grupo HTB, este empleado debe informar inmediatamente esta situación al área de *Compliance*.

Los empleados del Grupo HTB deben garantizar que los proveedores y socios comerciales cumplan los contratos firmados, la legislación vigente, las reglas previstas en este Código de Conducta y demás políticas y procedimientos internos. Los proveedores y socios comerciales, a su vez, asumirán la obligación de cumplir el presente Código de Conducta y demás políticas y procedimientos internos por medio de documento escrito.

6.2.1 Principales acciones que esperamos de nuestros proveedores y socios

- Actuar con estricta conformidad con este Código de Conducta y las leyes aplicables, incluyendo leyes anticorrupción y antisoborno;
- Participar en la implementación de mecanismos para combatir la corrupción, el fraude, lavado de dinero, cartel y otras ilegalidades;
- Respetar los derechos humanos básicos de los empleados, asumiendo responsabilidad y preservando su salud y seguridad en el trabajo;
- Actuar de forma consciente y sostenible con relación al medio ambiente, siguiendo siempre la legislación aplicable;
- Promover y monitorear el cumplimiento de estos principios dentro de su cadena de proveedores.

6.2.2 Prohibiciones a nuestros proveedores y socios

- Utilizar mano de obra infantil y/o trabajo semejante al esclavo;
- Faltar el respeto a los derechos humanos básicos de los empleados;
- Promover prácticas discriminatorias e irrespetuosas;
- Presentarse como representante de cualquier empresa del Grupo HTB;
- Distorsionar registros y estados financieros y/o financieras;
- Omitir o distorsionar informaciones sobre sus productos o servicios prestados;
- Ofrecer, prometer, recibir o entregar directa o indirectamente recursos financieros, o cualquier tipo de ventaja o presente a nuestros empleados propios o subcontratados, para obtención de cualquier ventaja en la ejecución de servicios para las empresas del Grupo HTB;
- Realizar pagos indebidos y/o ilícitos a servidores públicos o privados;
- Practicar actos ilícitos y abusivos, tales como corrupción, blanqueo de activos, evasión fiscal, piratería, entre otros.

6.3 Relaciones con el poder público

Respetamos la autoridad del gobierno y actuamos con transparencia e integridad en el contacto con agentes públicos⁽²⁾, sin practicar conductas impropias. Toda comunicación e interacción con organismos gubernamentales son realizadas de acuerdo con la legislación aplicable.

No toleramos cualquier tipo de corrupción. Está expresamente prohibido: prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, ventaja, sea en dinero, o cualquier bien o servicio de valor, a agentes públicos, así como a familiares o similares de tales personas, con el objetivo de obtener beneficio personal o para el Grupo HTB.

Los empleados del Grupo HTB deben reprimir, de forma respetuosa, cualquier acción ilegal, deshonesto o injusta que puedan ser adoptado por agentes públicos en situaciones de relaciones con el Grupo HTB.

En los términos de la Ley n° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción Brasileña), está terminantemente prohibido:

- Frustrar, estafar o interferir ilegalmente en el procedimiento de licitación pública o en el contrato resultante;
- Ofrecer ventaja de cualquier tipo para la práctica de actos que puedan ser considerados lesivos a la administración pública;
- Obtener ventaja, beneficio indebido o de modo fraudulento en contratos celebrados con la administración pública, sin autorización legal;
- Manipular o estafar el equilibrio económico-financiero de los contratos celebrados con la administración pública;
- Dificultar la fiscalización de los organismos públicos o intervenir en su desempeño.

La existencia de cualquier situación de presión, oferta, solicitud indebida o sospechosa por parte de los servidores públicos debe ser reportada inmediatamente al *Compliance Officer*.



(2) Se Considera como servidores públicos todos los funcionarios de los gobiernos federal, estatal o municipales, del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, de partidos políticos o candidatos a cargos públicos, así como representantes de empresas públicas o controladas por el Estado o empresas y organismos supranacionales.

6.4 Relaciones con sindicatos

Valoramos la relación con las entidades sindicales. Respetamos la libre asociación de nuestros empleados y la negociación colectiva, reconociendo su legitimidad y cumpliendo con las convenciones y los convenios colectivos.

6.5 Relaciones con asociaciones profesionales, empresariales y demás entidades

Apoyamos la participación de los empleados en entidades de carácter social, cultural o de beneficencia que tengan reconocimiento público, desde que no impacten la imagen y la reputación de las empresas del Grupo HTB, ni en las actividades profesionales del empleado.

Todas las afiliaciones de cualquier empresa del Grupo HTB deben ser evaluadas por el área de *Compliance* y autorizadas por la Presidencia y Vicepresidencia.

6.6 Relaciones con la prensa

La relación del Grupo HTB con la prensa se basa en la transparencia y respeto.

Cualquier contacto con periodistas, representantes de organismos de prensa o de los medios en general debe ser conducido solamente por los portavoces autorizados del Grupo HTB, si es necesario, con el apoyo del área de Marketing.

Todos los demás empleados no emitirán bajo ninguna circunstancia, opiniones en nombre de la empresa, hacer contactos o comentarios con la prensa, gobierno o grupos externos en nombre del Grupo HTB.

Al ser contactados por periodistas, los empleados deben informar respetuosamente que no están autorizados a hablar en nombre del Grupo HTB y repasar la demanda al área de Marketing. Está prohibido a cualquier empleado comunicarse con la prensa, poder público o grupos externos en nombre del Grupo HTB, sin la autorización previa de la Presidencia.



7. Conflicto de intereses

7.1 ¿Qué es un conflicto de intereses?

En el ambiente corporativo, las situaciones de conflicto de intereses ocurren cuando un empleado, proveedor, representante o socio comercial ejerce papeles, posiciones, participaciones, cargos, funciones, responsabilidades o atribuciones que puedan interferir o perjudicar su adecuado poder de decisión y juicio con relación a las actividades profesionales que se desarrolla a servicio del Grupo HTB.

Esperamos que nuestros empleados y socios cumplan sus deberes de forma honesta y transparente, de acuerdo con los intereses del Grupo HTB. Está expresamente prohibido al empleado utilizar su cargo o posición para obtener cualquier tipo de ventaja personal, directa o indirecta, sean lícitas o ilícitas.

Todo empleado del Grupo HTB debe evitar situaciones en la que sus propios intereses personales o financieros entren en conflicto con los intereses de la empresa.

7.2 Declaración de Transparencia

Al iniciar su contrato laboral, el empleado deberá llenar y firmar el formulario **Declaración de Transparencia**, localizado en el ítem **13** de este Código de Conducta. En este punto, el empleado debe ser transparente e informar cualquier situación de conflicto de intereses existente.

En situaciones de conflicto de intereses que surjan en el transcurso de su contrato laboral, esta situación debe ser declarada inmediatamente en el área de Recursos Humanos o directamente en el área de *Compliance*. De esta manera su **Declaración de Transparencia** será actualizada y analizada la situación de conflicto de intereses.

7.3 Algunas situaciones de conflicto de intereses del empleado:

Tener relación de parentesco o familiar con otro empleado del Grupo HTB, de clientes, de proveedores, representantes o socios comerciales.

Mantener membresía o asociación, de cualquier tipo, con proveedores, clientes, empresas competidoras, poder público, sindicatos, asociaciones profesionales, empresariales y entidades de clase.

Poseer relación de parentesco o familiar con algún funcionario de gobierno, persona que trabaje o ejerza un cargo en un organismo público o en una empresa controlada por un gobierno, sea él nacional o extranjero, incluso de forma transitoria o sin remuneración.

Ejercer o hayan ejercido alguna función en la esfera pública (estatal, municipal, federal), asociación o entidad de clase de cualquier naturaleza.

El empleado no debe:

- Usar informaciones o documentos del Grupo HTB para obtener ventajas personales;
- Aceptar entretenimientos, viajes, regalos o cualquier beneficio de terceros, que pueda crear situaciones de retribución de favores por parte del HTB;
- Utilizar bienes y/o recursos del HTB para servir a intereses particulares;
- Participar de actividades externas que puedan afectar las actividades desarrolladas en el trabajo;
- Contratar proveedor que tenga amigo, familiar o pariente, fuera de las condiciones practicadas por demás proveedores que atiendan a los requisitos de adquisición especificados;
- Mantener relaciones comerciales privadas con proveedores, representantes o agentes, en las cuales vengan a obtener privilegios debido a sus responsabilidades en el Grupo HTB.

7.4 Contratación de empleados HTB

Toda admisión debe seguir las políticas y procedimientos de contratación del Grupo HTB, que siempre priorizará la debida atención a los requisitos establecidos por la vacante y las necesidades de la empresa.

La indicación de familiares, parientes o afines es permitida para las vacantes disponibles, desde que no exista una relación de subordinación directa o indirecta y/o el empleado y el candidato trabajen en la misma Unidad comerciales o en la misma Unidad de Servicio. Esta excepción no se aplica a los empleados clasificados como MOD (Mano de obra Directa) y MOI-O (Mano de obra Indirecta Operacional).

El Grupo HTB no prohíbe la contratación de ex agentes públicos o de sus familiares. Sin embargo, estas situaciones deben ser informadas en el proceso de selección y aclaradas en la **Declaración de Transparencia**.

7.5 Obsequios y regalos

Está expresamente prohibido a nuestros empleados ofrecer o aceptar obsequios, regalos, entretenimientos, valores, viajes o cualesquier favores a o de terceros, con la intención de provocar, en la persona que recibe, una acción que pueda ser considerada indebida en el transcurso de su trabajo o influir en las decisiones comerciales.

Incluso de buena fe, sin la intención de influir en las decisiones comerciales, los empleados deben seguir las siguientes directrices con respecto a obsequios y cortesías:

Los empleados no pueden:

- Recibir u ofrecer valores en dinero o cualquier forma de título, vale o bonificación convertible en dinero o descuentos;
- Recibir u ofrecer, de forma directa o indirecta, obsequios, regalos, entretenimientos, viajes o cualesquier favores a o de agentes públicos;
- Aceptar invitaciones y/o viajes para participar en eventos patrocinados o promovidos por proveedores, socios comerciales, clientes y/o agentes públicos sin la previa evaluación y aprobación de *Compliance Officer* del Grupo HTB.

Los empleados pueden:

- Recibir u ofrecer obsequios de naturaleza institucional, tales como: campañas promocionales, generales o específicas de marketing, fechas conmemorativas o propagandas, respetando siempre las políticas internas del Grupo HTB y los requisitos y directrices aplicables a la contraparte respectiva;
- Recibir obsequios no institucionales que tengan valor comercial igual o inferior a R\$ 150,00, siempre y cuando tal recepción no pueda ser interpretada como un intento de influir en las decisiones comerciales.

7.6 Eventos comerciales y viajes

El empleado que es invitado a participar de algún evento o viaje financiado por proveedores, tales como: visitas técnicas, talleres, congresos, ferias o entretenimiento, debe presentar tal información para previa evaluación y aprobación del *Compliance Officer* del Grupo HTB.

Los gastos con eventos comerciales, sean eventos financiados por el Grupo HTB o por proveedores, no deben ser excesivos o realizados con la intención de influir decisiones.

Estos gastos deben estar de acuerdo con las políticas y procedimientos del Grupo HTB.

7.7 Participación en entidades externas y consejos de empresas

Si el empleado participa de entidades externas tales como sindicatos y asociaciones, debe comunicar al área de Recursos Humanos. En el caso que participe de consejos de empresas, el empleado debe comunicar al área de *Compliance*.

En caso de dudas sobre la existencia o no de conflicto de intereses, el empleado debe presentar la situación para evaluación del área de *Compliance* del Grupo HTB.

Otros casos de conflicto de intereses no considerados en este código serán evaluados y tratados por el *Compliance Officer* del Grupo HTB.

8. Incumplimiento del Código de Conducta, legislación y demás reglas internas

Las violaciones a la legislación, al Código de Conducta y a las demás reglas internas, serán investigadas por el área de *Compliance* y evaluadas por el Comité de Ética del Grupo HTB. Si el desvío es confirmado, independientemente de su nivel jerárquico, el empleado estará sujeto a las medidas disciplinarias previstas por la ley, las cuales, según su gravedad, pueden ser:

- Advertencia Verbal;
- Advertencia Escrita;
- Suspensión;
- Despido (con o sin causa).

Cabe mencionar que la aplicación de estas medidas no prejuzga las eventuales sanciones criminales y civiles aplicables, incluyendo la indemnización y la reparación de daños morales y patrimoniales.

Los representantes, agentes, proveedores y socios comerciales que no cumplan con las reglas descritas en este código, las leyes, políticas y procedimientos del Grupo HTB estarán sujetos a las sanciones contractuales aplicables o inclusive hasta la rescisión contractual.



9. Informando sobre conductas indebidas

9.1 La comunicación de conductas indebidas es un deber

El mantenimiento de un ambiente ético es responsabilidad de todos. En el caso que se haya verificado cualquier tipo de violación a la legislación vigente, a las directrices internas y/o a este código, tanto empleados, como clientes, representantes, agentes, proveedores y socios comerciales deberán informar tal desviación al Grupo HTB. Esta directriz también se aplica a la sociedad en general y a las demás partes interesadas de todas las empresas del Grupo HTB.

Las malas conductas identificadas no pueden omitirse. Cualquier empleado o parte interesada que lo identifique deberá informarlo al área de *Compliance* del Grupo HTB y/o registrarla en nuestro Canal de Ética.

9.2 Dudas sobre determinado tipo de conducta

Si existe alguna duda sobre si una determinada conducta cumple o no con las reglas y valores establecidos por este código y/o demás políticas y procedimientos del Grupo HTB, el empleado deberá primero aclararlo con su jefe. Si por algún motivo permanece la duda o el empleado opta por el anonimato y confidencialidad, podrá ponerse en contacto con el área de *Compliance* y/o registrar su duda en nuestro Canal de Ética.

9.3 Canal de Ética del Grupo HTB

El Grupo HTB posee un Canal de Ética operado por una empresa externa, independiente y especializada. Nuestro Canal de Ética puede ser accedido a través de nuestra homepage en Internet www.htb.eng.br. En él se pueden registrar: denuncias, reclamos, dudas y sugerencias de mejoras en nuestro Programa de *Compliance*.

Las principales características del Canal de Ética HTB son:

a) Garantía de Anonimato

Como es operado por una empresa externa, el Grupo HTB no tiene acceso a ninguna información que pueda permitir la identificación de un informante anónimo.

b) Seguridad y Confidencialidad

Las informaciones y evidencias del informe quedan almacenadas en el sistema de la empresa contratada, que es seguro y accedido solamente por los profesionales del área de *Compliance* y por los integrantes del Comité de Ética del Grupo HTB.

c) Atención profesional e imparcial

Los defensores externos están especialmente capacitados para desarrollar esa actividad. Están preparados para formular las preguntas correctas y pertinentes, permitiendo un proceso de investigación eficaz. No poseen implicación emocional, histórica o personal con los informantes, permitiendo la imparcialidad necesaria para la obtención de las informaciones.

d) Disponibilidad

¡Nuestro Canal de Ética no se desconecta! Está disponible 24 horas por día, 7 días por semana, 365 días por año.

e) Facilidad y diversidad de medios de acceso

El Canal de Ética puede ser accedido por el teléfono 0800 gratuito, internet o aplicación de celulares smartphones o tabletas. Los datos para contacto se encuentran disponibles en nuestra homepage www.htb.eng.br.

f) Por medio del QR Code



9.4 Quién tendrá acceso a las informaciones relatadas

Es importante destacar que las informaciones relatadas son tratadas de forma restricta y confidencial. Tienen acceso, solamente los profesionales del área de *Compliance* y los integrantes del Comité de Ética, con la finalidad de comprobar objetivamente su contenido y veracidad e implementar las acciones correctivas y/o de mejora aplicables.

9.5 Los informes deben ser realizados de buena fe

El Canal de Ética es un mecanismo serio e importante del Programa de *Compliance* del Grupo HTB. Por lo tanto, debe utilizarse de buena fe para preservar la integridad y la ética en nuestros procesos, relaciones y negocios. Toda conducta indebida sospechosa debe ser informada, inclusive, aunque no haya evidencias suficientes para comprobarla. Sin embargo, el canal no debe ser utilizado de mala fe para registrar denuncias falsas, con el objetivo de perjudicar a personas, procesos o empresas.

9.6 Importancia de informes completos

Todos los informes recibidos serán analizados de forma objetiva por el área de *Compliance*. Para que *Compliance* pueda realizar un proceso de investigación efectiva, es necesario que el informante coloque a disposición mayores detalles de informaciones y/o evidencias como sea posible.

Nombres de personas involucradas, matrículas, empresas, cargos, unidades laborales, direcciones, horarios, documentos, videos, audios, son algunos ejemplos de informaciones relevantes al asertividad del proceso de investigación.

En el caso que no exista informaciones suficientes para iniciarse un proceso de investigación, el área de *Compliance* solicitará mayor detalle, pudiendo finalizar el llamado como no concluyente después del plazo definido en los procedimientos de *Compliance*.

9.7 Informes anónimos

Si el informante no se siente seguro, o por cualquier otro motivo, no desea identificarse, puede registrar informes anónimos en nuestro Canal de Ética.

No habrá cualquier tipo de discriminación ni represalias por tal decisión. Pero es importante aclarar que existen determinados tipos de desviaciones que requieren la identificación del informante para hacer posible el proceso de investigación. Como ejemplos, podemos citar: acoso moral, acoso sexual o errores en cálculos de fondos laborales.

En casos como estos, no hay manera como concluir un proceso de investigación asertivo sin la identificación del denunciante. Pero el denunciante debe estar seguro de la confidencialidad de su registro, que será tratado con profesionalismo y discreción por los profesionales involucrados en el proceso de investigación y evaluación.

9.8 Represalias por el uso del Canal de Ética o a denunciantes

Será considerado desviación de conducta grave cualesquier represalias, amenaza o falta de incentivo al uso del Canal de Ética. Principalmente por parte de los empleados en posición de jefe, que deben promover y diseminar el canal y el mantenimiento de una cultura de ética e integridad.

Se aplicarán medidas disciplinarias aplicables para cohibir este tipo de comportamiento.

9.9 Retorno sobre la investigación de los informes

Todos los informes son debidamente respondidos por el área de *Compliance*, independientemente del resultado de su proceso de investigación. El plazo predeterminado de respuesta es de 30 días, pero puede variar conforme la complejidad del informe y su proceso de investigación.

Siendo identificado o anónimo, para cada registro el informante recibirá una clave de Login y Contraseña para monitorear la evolución de su informe. No existe cualquier tipo de vínculo entre esos datos de acceso y los datos del denunciante, garantizando su anonimato. Con estos datos en la mano, el informante aún podrá interactuar con el área de *Compliance*, respondiendo preguntas, enviando informaciones y evidencias complementarias o aclarando eventuales dudas.

Es importante resaltar que la intimidad y la reputación de las personas involucradas en el informe serán preservadas. De esta forma, el denunciante no recibirá detalles sobre la metodología de investigación, ni sobre la eventual aplicación de medidas disciplinarias.

10. Comité de Ética

El Comité de Ética, formado por un grupo multidisciplinario, vela por el cumplimiento de los principios y directrices institucionales de ética e integridad en todas las empresas del Grupo HTB, supervisando la implementación y evolución continua de nuestro Programa de *Compliance*.

El Comité de Ética evalúa los resultados de las investigaciones de conductas indebidas concluidas por el área de *Compliance* y juzga, de forma imparcial, las medidas disciplinarias y demás acciones correctivas a ser aplicadas.

El Comité aún podrá, a su criterio, invitar a representantes de las diversas áreas de la empresa y al respectivo director del empleado denunciado para participar de reuniones específicas o apoyarlo en el análisis o en el tratamiento de situaciones informadas.



11. Consideraciones finales

El conocimiento y cumplimiento de este código es obligatorio a todos los empleados, representantes, agentes, proveedores y socios comerciales de las empresas del Grupo HTB, así como el respeto a la legislación vigente y a las demás políticas y procedimientos establecidos. La aprobación del Código de Conducta, sus actualizaciones y la designación del *Compliance Officer* son de responsabilidad de la Presidencia del Grupo HTB.

El *Compliance Officer* del Grupo HTB es responsable por el continuo perfeccionamiento, actualización y divulgación de este código y por garantizar la concienciación de los empleados, por medio de acciones de comunicación y capacitaciones.

En caso de dudas con relación a cuestiones éticas o conflictos de intereses, el empleado debe consultar el área de *Compliance* o registrarlas en el Canal de Ética.

Después de conocer y entender las directrices del presente código, el **Término de Compromiso** y la **Declaración de Transparencia** deben ser firmados, tales como pruebas de su entendimiento y compromiso con su aplicación.

La presente versión del Código de Conducta entra en vigencia en **enero de 2021** y tiene un plazo de validez indeterminado.

Este Código puede ser accedido en el sitio web del Grupo HTB, por medio del *QR Code*:



12. Término de Compromiso

Declaro que conozco el Código de Conducta del Grupo HTB y estoy consciente de todas las directrices, reglas y obligaciones contenidas en ese documento.

Concuerdo y asumo el compromiso de incorporarlas como referencia de conducta en mis actividades diarias para el Grupo HTB.

Estoy consciente de que la violación de los ítems de este código y demás normas internas del Grupo HTB podrá caracterizar falta grave, sujeta a la aplicación de las medidas disciplinarias aplicables, previstas por la ley.

El Código de Conducta del Grupo HTB se encuentra disponible públicamente en nuestro sitio web, link: www.htb.eng.br/codigo-conducta-etica, y en el siguiente QR Code:



Nombre completo y legible: _____

Empresa: _____

Área: _____

Cargo: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Firma: _____

13. Declaración de Transparencia

Esta declaración debe ser debidamente llenada y firmada por todos los empleados.

Si existe cualquier situación que pueda representar real o potencial conflicto de intereses con los negocios del Grupo HTB, conforme los ejemplos descritos en el ítem 7.2. de este código, este hecho debe notificarse en este formulario.

1. ¿Tiene alguna relación familiar o de parentesco con algún empleado del Grupo HTB, proveedor, cliente, socio comercial, empresa competidora o con un funcionario y/o ex-funcionario de gobierno?

Sí

No

Nombre del pariente/familiar: _____

Empresa/Departamento: _____

Tipo de relación familiar: _____

2. ¿Es usted socio, ejecutivo, representante comercial u ocupa una posición con poder de decisión en la empresa proveedora, socio comercial o cliente del Grupo HTB, u ocupa/ocupaba cargos en el gobierno, asociaciones o entidades de clase?

Sí

No

Empresa/Departamento: _____

Vínculo con la empresa: _____

Cargo/Posición: _____

3. Otras situaciones de conflicto de intereses a ser informadas:

Declaro que las informaciones proporcionadas por mí en este documento son verdaderas, no existiendo omisión de situaciones reales y potenciales de conflicto de intereses previstos en el Código de Conducta del Grupo HTB.

Nombre completo y legible: _____

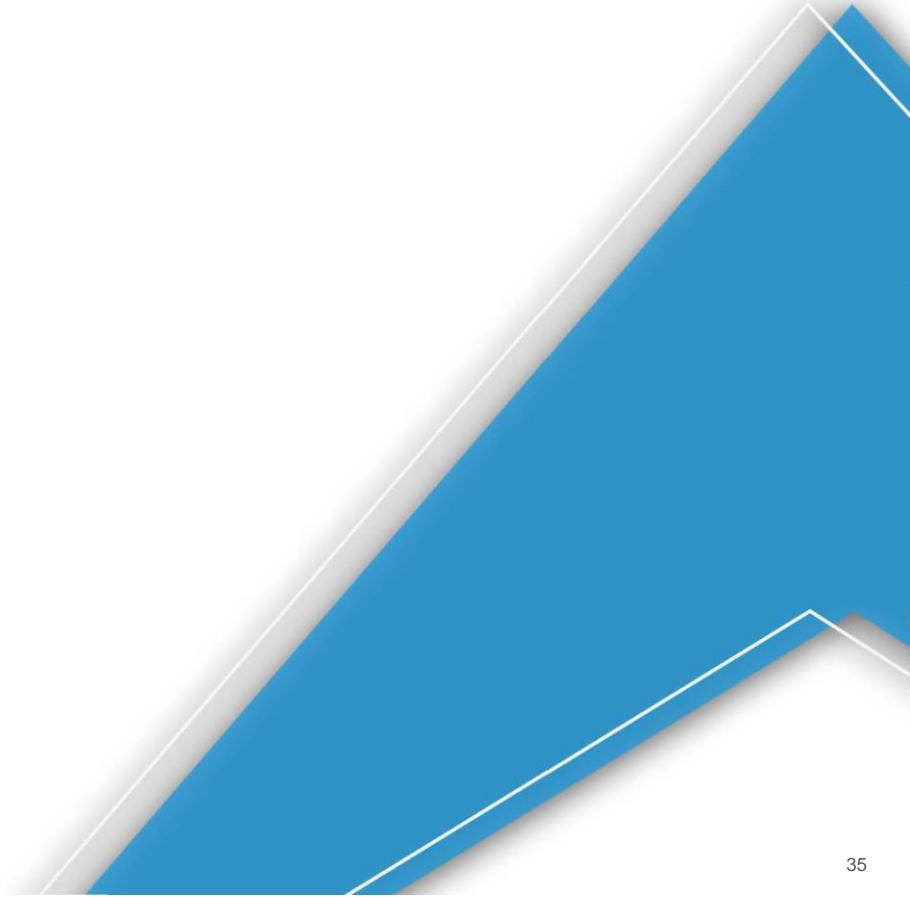
Empresa: _____

Área: _____

Cargo: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Firma: _____



Este material es una publicación del Grupo HTB

Revisión: Febrero de 2021



www.htb.eng.br