

CÓDIGO DE CONDUCTA

MENSAJE INICIAL

Este código de conducta presenta una serie de principios y pautas que, inspirados por la misión y los valores de IOCHPE-MAXION, reflejan las expectativas de nuestra organización en relación con las normas de conducta y ética al llevar a cabo nuestras actividades en el mercado global.

Nuestro compromiso con operar de manera ética, íntegra y transparente en todas las actividades relacionadas con IOCHPE-MAXION mediante nuestros empleados, directores, funcionarios, prestadores de servicios y proveedores fue un elemento clave en nuestra estrategia y en el desarrollo de nuestro negocio desde la fundación de la empresa. También está en el centro de la manera en que llevamos a cabo nuestras operaciones en el mercado global y tiene un rol clave en el fortalecimiento de nuestro liderazgo global en la producción de ruedas para automóviles, además de permitirnos continuar ocupando una posición importante como productores de componentes estructurales para automóviles en toda América.

Para IOCHPE-MAXION, el cumplimiento significa conocer, comprender y aplicar las leyes y los reglamentos que rigen nuestros negocios globalmente, además de este código de conducta y nuestras reglas internas, que se diseñaron para garantizar la reputación de nuestra empresa y para proteger los activos de la empresa, además de asegurar una relación adecuada y correcta con nuestros empleados, directores, funcionarios, accionistas, clientes, proveedores, prestadores de servicios y gobiernos, y con la sociedad en general.

Como resultado, no aceptamos ni toleramos que el compromiso ético y las normas de conducta que se presentan aquí se pongan en riesgo.

Recomendamos y ponemos énfasis en la necesidad de leer con detenimiento, comprender y cumplir los principios y las pautas contenidos en este código de conducta, que se aplica a todos los integrantes de nuestra organización, en todo momento y en todo lugar. Aunque este código de conducta procura ser claro y completo, sin duda no tratará todas las inquietudes ni todos los dilemas que cualquiera de nosotros podría enfrentar. Por lo tanto, le recomendamos que lo consulte con frecuencia y procure orientación cuando tenga dudas o piense que es necesario.

Su compromiso personal con la protección y el cumplimiento de las expectativas establecidas en este código de conducta es fundamental para la continuidad, el crecimiento y el éxito de nuestra organización y para nuestro futuro.

¡Únase a nosotros y asuma el liderazgo en esta iniciativa importante!

Atentamente,

Marcos Sergio de Oliveira

Director ejecutivo de IOCHPE-MAXION S.A.

	CÓDIGO DE CONDUCTA
	Fecha de expedición: 26 de septiembre de 2018
	Fecha de entrada en vigencia: 26 de septiembre de 2018
	Nivel de revisión: Original

1. ALCANCE

1.1. Este código de conducta (el "código") está destinado y se aplica a, sin excepción, todos los empleados e integrantes de la gerencia de IOCHPE-MAXION S.A., sus subsidiarias y joint ventures de todo el mundo (en lo sucesivo denominados colectivamente "IOCHPE-MAXION" o "empresa"), independientemente del cargo o de la función ocupada. Todos deben conocer este código y confirmar su comprensión y acuerdo con los principios y las pautas que se describen en el mismo.

1.2. Este código también está destinado a los prestadores de servicio y proveedores ("proveedores") de IOCHPE-MAXION, que deben conocer este código y llevar a cabo todos los esfuerzos para cumplir los principios y las pautas que se describen en el mismo, en la medida que les resulte aplicable.

2. PRINCIPIOS GENERALES. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.1. IOCHPE-MAXION respeta las leyes y los reglamentos que se le aplican y tiene el compromiso absoluto con actuar de manera ética, responsable, íntegra, proactiva y transparente al llevar a cabo sus operaciones y en relación con todas las partes interesadas, con la perspectiva de garantizar la sostenibilidad de su negocio.

2.2. El mismo compromiso demostrado por la empresa también se requiere a los empleados, los directores, los funcionarios y los proveedores. IOCHPE-MAXION no tolera las conductas indebidas ni ningún tipo de infracción a las leyes y a los reglamentos aplicables, a este código ni a sus reglas internas.

2.3. La visión, la misión y los valores de IOCHPE-MAXION, detallados debajo, se alinean plenamente con los principios y las pautas que se detallan en este código y deben implementarse en toda la organización:

- **VISIÓN:** *Ser un líder global, con crecimiento sostenible mediante la innovación, e inspirar a nuestras personas para que participen en dar forma al mundo automotor con nosotros.*
- **MISIÓN:** *Proporcionar componentes y sistemas automotores de manera rentable mientras mejoramos la competitividad de los productos de nuestros clientes de manera global, mediante la innovación permanente, la mejora de los procesos y personas sobresalientes.*
- **VALORES:**
 - *Conducirnos de manera ética y ser responsables social y ambientalmente.*
 - *Desarrollar, empoderar y respetar a nuestras personas y confiar en ellas.*

- *Impulsar resultados mediante el compromiso, la mentalidad de propiedad, la mejora permanente y el trabajo en equipo.*
- *Utilizar nuestros recursos con eficiencia y para lograr los mayores niveles de satisfacción del cliente.*
- *Impulsar la innovación y liberar la creatividad de todas nuestras personas.*

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

3.1. IOCHPE-MAXION cumple sus responsabilidades sociales al llevar a cabo sus actividades con productividad, proveer productos de calidad y prestar buenos servicios, en cumplimiento con las leyes y los reglamentos aplicables, evitando el desperdicio y respetando el medioambiente, los valores culturales, los derechos humanos y la organización social de las comunidades en las que opera. De esta manera, satisface a los clientes, crea oportunidades de empleo, aporta al desarrollo sostenible de las regiones en las que opera y genera riqueza para la sociedad.

3.2. Las actividades de la empresa se llevan a cabo de manera responsable en relación con la protección de la salud y del medioambiente, procurando, siempre que resulte factible y a lo largo del tiempo, reducir y minimizar el impacto ambiental provocado por sus operaciones, además de implementar este compromiso con la sostenibilidad entre empleados, directores, funcionarios, proveedores, clientes y la comunidad en general.

3.3. IOCHPE-MAXION también procura respaldar el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades en las que opera, y recomienda y valora la participación voluntaria de sus empleados, directores y funcionarios en acciones y actividades comunitarias que favorecen el ejercicio de la ciudadanía.

3.4. Debido a las responsabilidades sociales, se permiten las donaciones y las contribuciones de beneficencia a nombre de IOCHPE-MAXION en las áreas social, cultural o ambiental, siempre y cuando se cumplan los criterios siguientes:

- Las leyes y los reglamentos locales las permitan;
- Se hagan a entidades filantrópicas u otras entidades sin fines de lucro registradas y con reconocimiento;
- Los objetivos de la entidad beneficiaria coincidan con los valores de IOCHPE-MAXION;
- Se trate de importes razonables y, además, la transferencia de los fondos se lleve a cabo a una cuenta bancaria a nombre de la entidad beneficiaria;
- No se lleven a cabo con el fin de obtener ninguna ventaja indebida.

4. ENTORNO DE TRABAJO

4.1. Las relaciones laborales en IOCHPE-MAXION deben caracterizarse por la cordialidad, la disciplina, la empatía, el respeto mutuo y la confianza, independientemente del cargo o de la función.

4.2. En las situaciones laborales, cuando las haya, además de cumplir las leyes y los reglamentos locales, los empleados, directores y funcionarios deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y asegurar la dignidad de todas las personas. Los derechos humanos deben respetarse por su universalidad (ya que son válidos para todas las personas sin discriminación), por ser inalienables (ya que no puede privarse a nadie de dichos derechos) y por su indivisibilidad (ya que están interrelacionados).

4.3. La equidad en el tratamiento entre empleados, directores y funcionarios también es fundamental. IOCHPE-MAXION no acepta ninguna conducta basada en la discriminación ni en el prejuicio, como las que se relacionan con la raza, el color, la edad, el género, la identidad sexual, el estado civil, los antepasados, la etnia o el origen nacional, la religión, las discapacidades, la afiliación sindical o la convicción política, ni ninguna otra condición discriminatoria.

4.4. IOCHPE-MAXION no tolera ningún tipo de acoso, incluidos el acoso moral, sexual o económico, ni ningún otro tipo de conducta abusiva en la relación entre empleados, directores, funcionarios y proveedores que provoque un entorno hostil, de intimidación o de incomodidad física o psicológica, como:

- Contacto físico inadecuado, con o sin el consentimiento de la otra persona;
- Avances sexuales, la exhibición de objetos o imágenes o la comunicación con connotación sexual, u otros actos de acoso sexual;
- La exposición de empleados, directores, funcionarios o proveedores a situaciones humillantes o vergonzantes en el lugar de trabajo o al llevar a cabo sus tareas;
- Acciones intimidatorias, como insultos, abuso o amenazas;
- Abusos de poder o de autoridad para solicitar favores personales o servicios a los subordinados.

4.5. IOCHPE-MAXION tiene un compromiso con un entorno de trabajo seguro y saludable, y procura mejorar las condiciones de salud y seguridad en sus operaciones y reducir las situaciones de riesgo. No se permite que una tarea se lleve a cabo en condiciones de riesgo sin las medidas de prevención o mitigación necesarias según las leyes y los reglamentos aplicables.

4.6. El consumo, el uso, la venta o la posesión de bebidas alcohólicas y drogas ilícitas en el lugar de trabajo están prohibidos. Tampoco se permite que personas en estado de intoxicación o bajo la influencia de drogas ilícitas o sustancias que provocan interferencias en su conducta y que pueden afectar la salud, la seguridad y las actividades de otros ingresen a las instalaciones de IOCHPE-MAXION o permanezcan en ellas.

4.7. Todos los empleados, directores y funcionarios, además de los proveedores que operen en IOCHPE-MAXION, deben conocer las medidas de seguridad y protección dispuestas en las reglas internas y ejercerlas sistemáticamente en las instalaciones de IOCHPE-MAXION o cuando trabajan en representación de la empresa, incluido el trayecto al lugar de trabajo o de servicio. También deben notificar de inmediato a la persona a cargo del departamento en cuestión cualquier condición no segura, accidente o incidente de los que tomen conocimiento.

5. EMPLEADOS E INTEGRANTES DE LA GERENCIA

5.1. IOCHPE-MAXION no permite el trabajo infantil ni que ninguna persona de menos de 18 años trabaje en sus líneas de producción. Es posible admitir aprendices a partir de los 16 años en las áreas administrativa o técnica, sujetos a supervisión escolar y a atención especial, y en cumplimiento de las leyes y los reglamentos locales.

5.2. IOCHPE-MAXION prohíbe cualquier tipo de trabajo esclavo, forzado u obligado, y no respalda ni facilita el tráfico de personas, ni contribuye o asiste con él. Tampoco se toleran medidas disciplinarias que involucren abuso físico o psicológico de cualquier tipo.

5.3. IOCHPE-MAXION no acepta conductas abusivas ni discriminatorias, ni beneficios indebidos, en los procesos de selección, admisión, remuneración, evaluación o ascenso de sus empleados,

directores y funcionarios. Entre otros, deben usarse los criterios siguientes en los procesos precedentes: preparación técnica, antecedentes educativos, experiencia profesional, desempeño, conducta y actitud adecuadas, y capacidad para el trabajo grupal.

5.4. IOCHPE-MAXION considera las conductas siguientes de empleados, directores y funcionarios como inaceptables:

- Llevar a cabo negocios en los que se identifican situaciones ilegales o no éticas, incluso si esto resulta en la pérdida de oportunidades para IOCHPE-MAXION;
- Usar, para fines personales o no autorizados, la información confidencial de IOCHPE-MAXION o sus clientes o proveedores;
- Usar los recursos de IOCHPE-MAXION, aprovechar el cargo o la función en IOCHPE-MAXION o su información privilegiada, para su propio beneficio o el beneficio de terceros;
- Participar, directa o indirectamente, como socio de la competencia en el mercado de IOCHPE-MAXION (excepto por la inversión en acciones de empresas que cotizan en bolsa sin influir en su gerencia); actuar como director o funcionario, integrante de un cuerpo asesor o de supervisión, o como consultor de dichas entidades; o competir de cualquier manera, directa o indirectamente, con la empresa;
- Beneficiar u ofrecer privilegios directos o indirectos a clientes, proveedores, competidores u otras empresas que tienen o desean tener una relación de negocios con IOCHPE-MAXION, en intercambio por beneficios para ellos o terceros;
- Solicitar el patrocinio de clientes, proveedores u otras empresas que tienen o desean tener una relación de negocios con IOCHPE-MAXION, excepto por las actividades de beneficencia y siempre y cuando esta solicitud haya sido aprobada anteriormente por el departamento de cumplimiento de IOCHPE-MAXION.

5.5. En sus actividades cotidianas y al ocupar sus cargos y funciones, los empleados, directores y funcionarios de IOCHPE-MAXION son responsables de actuar en conformidad con las pautas que se definen en este código, y deben promover su disseminación, además de asegurar que las personas bajo su influencia o sus subordinados las cumplan.

5.6. IOCHPE-MAXION requiere que sus empleados, directores y funcionarios participen en cursos de capacitación frecuentes en relación con la necesidad de cumplir las disposiciones de este código.

5.7. Cualquier infracción a este código o a las reglas internas de IOCHPE-MAXION por parte de sus empleados, directores y funcionarios tendrá un efecto sobre su evaluación de desempeño y podrá resultar en la aplicación de medidas disciplinarias, según se establece en este código.

6. SINDICATOS

6.1. IOCHPE-MAXION reconoce la utilidad del proceso de negociación sindical, en el que el sindicato, legitimizado por sus integrantes, los representa con pragmatismo, objetividad y autonomía.

6.2. Además del diálogo con los sindicatos, IOCHPE-MAXION mantendrá contacto directo con los empleados de la empresa como intento para mejorar de manera permanente las relaciones laborales.

7. ACTIVIDADES DE PARTIDOS POLÍTICOS

7.1. Los empleados, directores y funcionarios tienen prohibido vincular IOCHPE-MAXION a actividades de partidos políticos. Como resultado, no se permiten llevar a cabo una campaña electoral ni otras actividades de partidos políticos en las instalaciones de IOCHPE-MAXION,

aprovechar el cargo o la función en la empresa, ni utilizar el nombre, los recursos o los medios de IOCHPE-MAXION para promover cualquier partido político.

7.2. Ningún empleado, director o funcionario podrá, en nombre de IOCHPE-MAXION, hacer aportes o donaciones a partidos políticos, ya sea en efectivo, en productos o en servicios, en los países en que la legislación lo prohíbe. Los aportes y las donaciones a partidos políticos en los países donde están permitidos legalmente pueden llevarse a cabo solo con la autorización previa de la junta directiva de la empresa y siempre y cuando se cumplan las leyes y los reglamentos aplicables.

7.3. Sin perjuicio de ello, los empleados, directores y funcionarios deben respetar el ejercicio personal de la ciudadanía por parte de los demás empleados, directores y funcionarios, incluidas la libre expresión de pensamiento y la opción individual de participación política, afiliación a un partido y candidatura para un cargo público o político. Si un empleado, director o funcionario opta por postularse para un cargo público o político, debe informarse esta situación de inmediato al departamento de recursos humanos para que evalúe cualquier posible conflicto de intereses y la compatibilidad de un cargo público con las actividades llevadas a cabo en IOCHPE-MAXION.

8. CONFLICTOS DE INTERESES

8.1. Las situaciones de conflictos de intereses ocurren cuando uno de los empleados, directores, funcionarios u otros agentes de gobernanza de la empresa no es independiente en relación con el asunto en consideración y puede influir o tomar decisiones motivadas por sus intereses personales o los intereses de sus familiares inmediatos o intereses distintos a los de la empresa.

8.2. IOCHPE-MAXION no permite que las decisiones profesionales se basen en intereses personales ni en intereses que no estén alineados con los de la empresa. Por lo tanto, cualquier empleado, director, funcionario u otro agente de gobernanza en una situación de posible conflicto de intereses debe expresarlo de inmediato y evitar influir o participar en cualquier decisión en relación con la situación en cuestión. Si no lo hace, cualquier persona con conocimiento de esta situación debe dar notificación del supuesto conflicto.

8.3. Las relaciones de parentesco o afecto, u otras relaciones personales cercanas, entre empleados, directores y funcionarios, o entre ellos y los proveedores de la empresa (incluidos sus socios, directores y funcionarios) y sus respectivos familiares directos no deben dar lugar a beneficios indebidos directos o indirectos para ninguno de ellos, ni afectar negativamente el desempeño de sus actividades en IOCHPE-MAXION.

8.4. Tan pronto como tomen conocimiento de estas relaciones, los empleados, los directores y los funcionarios deben notificarlo a su gerente o al departamento de recursos humanos de su unidad: (i) si un familiar directo suyo es empleado por la empresa; o (ii) si una relación personal cercana con un compañero de trabajo, independientemente de la línea jerárquica, o con un proveedor, podría influir su proceso de toma de decisiones o interferir en sus actividades; para que juntos puedan evaluar si hay o no un posible conflicto de intereses y cómo lidiar con él.

8.5. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que empleados, directores o funcionarios que son familiares directos trabajen bajo la subordinación directa o indirecta en la misma línea jerárquica en la empresa. Deben informarse tales situaciones de inmediato al departamento de recursos humanos para que, bajo la orientación del comité de ética, se adopte la solución más adecuada, con la consideración de las características específicas de cada situación.

8.6. Aunque no es factible identificar todas las situaciones que pueden dar lugar a un posible conflicto de intereses, los siguientes son ejemplos comunes de posibles conflictos:

- Participar, directa o indirectamente, como socio de cualquier proveedor, cliente u otra entidad que tiene o desea tener una relación de negocios con IOCHPE-MAXION (excepto por la inversión en las acciones de empresas que cotizan en bolsa sin influir en la gerencia), o actuar como director o funcionario, como integrante de una junta asesora o supervisora, o como consultor para tales entidades;
- Tener un familiar directo que participa, directa o indirectamente, como socio de cualquier proveedor, cliente, competidor del mercado u otra entidad que tiene o desea tener una relación de negocios con IOCHPE-MAXION (excepto por la inversión en las acciones de empresas que cotizan en bolsa sin influir en la gerencia), o que actúa como director o funcionario, como integrante de una junta asesora o supervisora, o como consultor para tales entidades;
- Recibir beneficios personales de un proveedor, cliente, competidor en el mercado o cualquier otra entidad que tiene o desea tener una relación de negocios con IOCHPE-MAXION;
- Aceptar un cargo, una tarea o una responsabilidad externa de índole personal que podría poner en riesgo sus horas de trabajo, su desempeño o su productividad en la empresa, o asistir, directa o indirectamente, en las actividades de los competidores en el mercado.

8.7. Cada uno de los empleados a tiempo completo, directores o funcionarios de IOCHPE-MAXION deberá dar notificación previa a su supervisor o departamento de recursos humanos en relación con cualquier otra actividad a tiempo parcial que desee llevar a cabo para poder evaluar cualquier posible conflicto de intereses.

8.8. Ser transparentes es la mejor manera de hacerlo. Aunque un conflicto de intereses no representa necesariamente una conducta indebida, no informarlo constituye una infracción a este código de conducta, sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias según se dispone en el presente.

8.9. Para los fines de este código, los "familiares directos" de una persona son sus hijos, hijastros, nietos, padre y madre, cónyuge o pareja, hermanos, tíos, sobrino, suegros, yernos, nueras, cuñados, y cualquier dependiente de la persona en cuestión.

9. PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS

9.1. IOCHPE-MAXION también requiere ética, integridad y transparencia en la relación con sus proveedores. Los empleados, directores y funcionarios de IOCHPE-MAXION deben actuar con diligencia al seleccionar y mantener proveedores, y deben procurar satisfacer los intereses de la empresa en base a criterios técnicos, imparciales y transparentes, como: la reputación y la conducta ética, la competencia, la calidad, el nivel de servicio, la innovación tecnológica, el cumplimiento de los plazos límite, la competitividad y la situación económica y financiera, entre otros.

9.2. Los proveedores de IOCHPE-MAXION no deben permitir el trabajo infantil ni ningún otro tipo de trabajo esclavo o forzado, o trabajo obligado. Tampoco deben respaldar ni facilitar el tráfico de personas, ni contribuir o asistir con él, ni tolerar medidas disciplinarias que impliquen abuso físico o psicológico de cualquier tipo.

9.3. La relación entre IOCHPE-MAXION y sus proveedores debe formalizarse mediante la documentación adecuada que contendrá cláusulas específicas en relación con la obligación de tal proveedor de cumplir este código según se le aplique, además de las leyes y los reglamentos

aplicables, incluidos los relacionados con las relaciones laborales, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y la lucha contra la corrupción.

9.4. IOCHPE-MAXION tiene el compromiso de abastecerse de los materiales utilizados en sus productos de manera que no se respalden, fomenten, asistan o faciliten conflictos armados o infracciones a los derechos humanos. Esto incluye materiales que pueden contener latón, tungsteno, tantalio y oro, que se conocen como "minerales conflictivos". IOCHPE-MAXION lleva a cabo esfuerzos razonables para asegurar que tales minerales que puedan incluirse en sus productos se produzcan de manera responsable y no contribuyan con conflictos armados o violaciones de derechos humanos. IOCHPE-MAXION espera que sus proveedores cumplan estos mismos principios.

9.5. No se permite contratar, mantener ni renovar ningún tipo de relación, contractual o de otro tipo, con proveedores que ignoran las obligaciones definidas en este código.

10. CLIENTES

10.1. IOCHPE-MAXION tiene un compromiso con la excelencia de sus productos y servicios, y procura satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes en términos de velocidad, puntualidad, calidad, competitividad e innovación tecnológica, con una operación ética y en cumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables.

10.2. La relación de IOCHPE-MAXION con sus clientes se basa en la comunicación de la información relevante de manera transparente, justa, correcta y oportuna en relación con los productos y servicios de IOCHPE-MAXION, proporcionados por los empleados, los directores y los funcionarios autorizados especialmente a este fin.

10.3. La información confidencial sobre los clientes de IOCHPE-MAXION debe protegerse y transmitirse en un entorno seguro. Los empleados, directores y funcionarios deben, al igual que los proveedores de IOCHPE-MAXION cuando corresponda, mantener la seguridad de la información en el entorno de la empresa.

10.4. Con la creencia firme de que la competencia libre y abierta estimula la comunicación y promueve la mejora permanente, IOCHPE-MAXION tiene el compromiso de cumplir plenamente las leyes y los reglamentos relativos a la competencia. Dichas reglas guiarán las acciones de sus empleados, directores y funcionarios, además de los terceros que representen legítima y directamente la empresa, y todas las partes precedentes tienen prohibidos los actos o las prácticas diseñados para frustrar o defraudar el proceso competitivo.

11. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

11.1. IOCHPE-MAXION requiere que todos sus empleados, directores, funcionarios y proveedores actúen de manera ética, íntegra y transparente al llevar a cabo negocios y actividades de la empresa, además de sus interacciones con los agentes de la administración pública y con personas del sector privado.

11.2. Los empleados, directores y funcionarios de IOCHPE-MAXION, además de sus proveedores, deben asumir la responsabilidad y el compromiso de luchar contra la corrupción y no tolerarla, en ninguna forma ni en ningún contexto, y de negarse, con firmeza y determinación, a oportunidades de negocios que entren en conflicto con este compromiso.

11.3. Tomando en consideración las diversas leyes y los diversos reglamentos aplicables a IOCHPE-MAXION en relación con la lucha contra la corrupción y contra los actos nocivos para la administración pública y los activos públicos, incluidas, entre otras, la Ley Brasileira Anticorrupción (ley n.º 12,846/2013), la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977 (FCPA) y la Ley contra Sobornos del Reino Unido (UKBA) ("reglas anticorrupción"), los empleados, los directores y los oficiales de la empresa, y terceros que actúan, directa o indirectamente por interés de la empresa o en su representación, tienen prohibido, entre otras cosas, directa o indirectamente:

- Ofrecer, prometer, inducir, conceder o autorizar ventajas indebidas a cualquier persona, particularmente agentes de la administración pública o terceros relacionados con ellos, para influir en decisiones a favor de IOCHPE-MAXION, o para obtener un beneficio personal que podría afectar los intereses de IOCHPE-MAXION;
- Ofrecer, prometer, inducir, conceder o autorizar "pagos de facilitación", que son pagos considerados insignificantes llevados a cabo a agentes de la administración pública o a un tercero relacionado con ellos para intentar lograr una ventaja, generalmente para acelerar acciones rutinarias o estándar, como la expedición de licencias, permisos, documentos de aduana y otros documentos oficiales;
- Ofrecer, prometer, inducir, conceder o autorizar una ventaja indebida como resultado de amenazas, extorsión, chantaje e incentivos, excepto en los casos en que la seguridad de la persona o su familiar directo esté en riesgo, en cuyo caso deberá informar el hecho lo antes posible al departamento de cumplimiento;
- Dar o aceptar sobornos;
- Solicitar o aceptar ventajas indebidas ofrecidas por terceros, incluidos proveedores y clientes, para influir en decisiones a favor de terceros u obtener un beneficio personal que podría afectar los intereses de IOCHPE-MAXION;
- Financiar o patrocinar la práctica de actos ilegales;
- Usar intermediarios para ocultar su identidad y sus intereses reales con la perspectiva de practicar actos ilegales;
- Manipular o defraudar licitaciones o contratos;
- Obstaculizar o interferir con actividades de investigación o inspección de la empresa o de agentes de la administración pública;
- No informar al departamento de cumplimiento si participaron o participan en algún proceso administrativo o judicial en relación con infracciones a las reglas anticorrupción;
- Llevar a cabo cualquier otro tipo de práctica ilegal bajo las condiciones de las reglas anticorrupción.

11.4. Para los fines de este código, "ventaja indebida" significa cualquier ventaja, pago o beneficio, directos o indirectos, tangibles o intangibles, a los que una persona no tiene derecho, que pueden tomar la forma, por ejemplo, de dinero, regalos, comidas, entretenimiento, transporte, favores, servicios, el uso de productos, ofertas laborales, aportes o donaciones, cambios en condiciones comerciales, descuentos, o reembolso o pago de gastos o deudas.

11.5. Ofrecer o recibir regalos, comidas o entretenimiento de bajo valor en el curso habitual de los negocios puede permitirse, siempre y cuando se observen en relación con ello las reglas internas específicas de IOCHPE-MAXION, además de las leyes y los reglamentos aplicables en cada ubicación. Bajo ninguna circunstancia podrán dichos regalos, comidas o entretenimiento tener la intención de influir indebidamente sobre las decisiones o generar posibles conflictos de intereses. Si hay alguna duda en relación con el tipo de regalo, comida o entretenimiento que pueden ofrecerse o recibirse en la empresa, el empleado, el director o el funcionario deben comprobarlo con su supervisor, el departamento de recursos humanos de su unidad o el departamento de cumplimiento de la empresa.

11.6. Al llevar a cabo sus tareas, los directores y funcionarios de IOCHPE-MAXION siempre deben estar acompañados de al menos un director, funcionario o empleado más de la empresa durante las reuniones con personas políticamente expuestas, es decir, personas con funciones o con un cargo público prominentes, en un periodo definido por las leyes y los reglamentos aplicables, además de sus representantes, familiares y asociados cercanos.

11.7. En el caso de que cualquier agente de la administración pública o persona del sector privado, incluidos clientes o proveedores, argumente que, para lidiar con un asunto en particular, se requiere algún favor para alguien, o solicita u ofrece cualquier ventaja indebida, el contacto debe detenerse y el asunto debe informarse de inmediato al departamento de cumplimiento o mediante la línea directa a fin de que se tomen las medidas adecuadas.

11.8. Para obtener más información, consulte las reglas internas específicas de la empresa sobre ética y anticorrupción, y sobre regalos, comidas y entretenimiento. Para aclarar dudas, incluidas aquellas en relación con la situación particular que enfrenta, debe consultar al departamento de cumplimiento o usar la línea directa.

12. PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO

12.1. El lavado de dinero es un proceso que procura ocultar la índole y la fuente del dinero asociado con actividades ilegales al introducirlo en la economía local mediante la integración de dinero legal en el flujo comercial para que aparente ser legítimo o para que no se puedan identificar su origen o su propietario verdaderos.

12.2. IOCHPE-MAXION no tolera ninguna conducta relacionada con el lavado de dinero ni con la financiación del terrorismo o el contrabando de armas y narcóticos, ni su facilitación de ninguna forma ni en ningún contexto. Los empleados, directores, funcionarios y proveedores de IOCHPE-MAXION deben cumplir las leyes y los reglamentos relacionados con este asunto en las ubicaciones donde operan y deben informar a la línea directa si identifican cualquier actividad sospechosa relacionada con el lavado de dinero o con la financiación de terroristas y el contrabando como: formas de pago atípicas o irregulares, o indicaciones de recursos financieros de origen ilegal.

13. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

13.1. La relación de IOCHPE-MAXION con los medios de comunicación se basa en los principios de confianza e independencia. La empresa comprende claramente qué tiene obligación de informar y en qué consisten las acciones de marketing.

13.2. Solo los empleados, directores y funcionarios autorizados especialmente llevarán a cabo el contacto con los medios de comunicación y la divulgación de la información de IOCHPE-MAXION, de manera clara y adecuada, y en cumplimiento de las leyes y de los reglamentos aplicables. Los intereses y la reputación de IOCHPE-MAXION se preservarán al conceder entrevistas, en otras demostraciones públicas o en el caso de la publicación de artículos o noticias en los medios de comunicación.

13.3. Además de observar los principios y las pautas de este código, la participación en las redes sociales, como Facebook, Instagram y LinkedIn, entre otras, en relación con los temas que involucran a IOCHPE-MAXION debe observar las reglas siguientes:

- No publicar contenido, información ni comentarios en relación con empleados, directores, funcionarios, proveedores, clientes, estrategias, mercados, producción o tecnologías, ni ninguna otra información confidencial;
- No infringir los derechos de autor ni otros derechos de propiedad intelectual;
- No publicar información sobre la que no hay conocimientos o certeza;
- Notificar al departamento de cumplimiento cuando se identifique una controversia o una crítica que involucre a IOCHPE-MAXION.

13.4. Se permite que el nombre de IOCHPE-MAXION esté vinculado con publicaciones personales, siempre y cuando esto no ponga en riesgo su reputación y las publicaciones no se vinculen con conductas repudiadas por la empresa o que contengan información confidencial o sensible. Todo lo que se publica en las redes sociales puede reproducirse rápidamente y permanece en el entorno digital durante mucho tiempo. Por lo tanto, antes de cualquier publicación, debe considerar y evaluar con detenimiento los efectos que su publicación o su comentario pueden provocarles a usted y a IOCHPE-MAXION.

14. CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

14.1. Los empleados, directores y funcionarios están obligados, a no ser que tengan autorización previa por escrito de IOCHPE-MAXION, a no divulgar a ninguna persona o entidad, durante la vigencia o en cualquier momento posterior de su relación con IOCHPE-MAXION, ninguna información que no sea de conocimiento público o conocida por todas las personas del campo en el que opera la empresa, obtenida por el empleado, director o funcionario y que esté relacionada, directa o indirectamente, con IOCHPE-MAXION.

14.2. Para asegurar la confidencialidad y el secreto de la información de IOCHPE-MAXION deben observarse como mínimo las reglas siguientes:

- Respetar la propiedad intelectual de IOCHPE-MAXION. Todos los datos producidos y conservados en los equipos y sistemas de información de IOCHPE-MAXION son de su propiedad exclusiva;
- No modifique el contenido de documentos, información o datos sin la autorización adecuada;
- No copie programas de computadora protegidos por copyright y desarrollados internamente en IOCHPE-MAXION;
- No copie programas de computadora adquiridos a terceros bajo contratos de licencia, a no ser que el propietario de los derechos lo permita explícitamente;
- No instale programas en las computadoras de IOCHPE-MAXION sin la autorización del departamento de tecnología de la información;
- No divulgue información al público externo sin identificar al autor o sin la autorización adecuada;
- No use las marcas comerciales de IOCHPE-MAXION sin la autorización del departamento de cumplimiento;
- No comparta el marketing de los productos y servicios de IOCHPE-MAXION ni sus planes de promoción o divulgación, secretos de mercado, programas de capacitación, manuales, información técnica, listas de precios, datos financieros y planes de negocios, ni ninguna otra información confidencial de la empresa;
- Solicite autorización al departamento de cumplimiento antes de usar la información de IOCHPE-MAXION en actividades y publicaciones externas, como lecciones, clases, conferencias y trabajos académicos, entre otros;

- Al abandonar IOCHPE-MAXION, no conserve ningún elemento propiedad de IOCHPE-MAXION, ni ningún documento, y regrese a la empresa todos los productos y documentos, tanto originales como copias, además de archivos, correspondencia y otras comunicaciones recibidas, mantenidas o preparadas durante su relación con IOCHPE-MAXION;
- Restrinja el acceso de personas no autorizadas a los sistemas de computadoras de IOCHPE-MAXION y nunca les proporcione su contraseña personal.

15. RECURSOS DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD

15.1. Los empleados, directores, funcionarios y proveedores deben usar todos los recursos de tecnología de la información proporcionados por IOCHPE-MAXION (por ejemplo, hardware, software, sistemas de aplicaciones como mensajería instantánea, correo electrónico, Internet y la red corporativa) solo con fines profesionales. Está estrictamente prohibido usar dichos recursos para enviar o compartir mensajes o acceder a información con contenido ilegal, inmoral o pornográfico, o contenido discriminatorio o que no cumpla los principios y las pautas que se presentan en este código. No se permite usar los medios electrónicos de IOCHPE-MAXION para almacenar o enviar comunicaciones a gran escala, como correos electrónicos directos, relacionadas o no con las actividades profesionales.

15.2. Los empleados, directores, funcionarios y proveedores deben recordar que, debido a que están destinados exclusivamente a su uso profesional, los recursos de tecnología de la información y otras herramientas vinculados a IOCHPE-MAXION y proporcionados por la empresa pueden monitorearse en cualquier momento, incluidos su uso y contenido. Por lo tanto, IOCHPE-MAXION se reserva el derecho de monitorear los registros de exploración en la Web, el correo electrónico corporativo, la información almacenada en computadoras y servidores, y los recursos de telefonía fija y móvil vinculados a IOCHPE-MAXION y proporcionados por la empresa, en conformidad con los requisitos de las leyes y los reglamentos locales. Por lo tanto, al usar los recursos de IOCHPE-MAXION, los empleados, directores, funcionarios y proveedores no deben tener expectativas de privacidad en relación con ellos, excepto según lo permitan las leyes y los reglamentos locales.

15.3. En todos los demás casos, la vida privada de cada empleado, director, funcionario o proveedor es exclusivamente cosa de ellos, siempre y cuando no interfiera en sus actividades en IOCHPE-MAXION. IOCHPE-MAXION garantiza a todos los empleados, directores, funcionarios, proveedores y clientes la privacidad y el secreto de su información personal de índole confidencial, en conformidad con las reglas internas y las leyes y los reglamentos locales.

16. ACCIONISTAS, INVERSORES POTENCIALES Y ANALISTAS DEL MERCADO

16.1. IOCHPE-MAXION tiene el compromiso de procurar un retorno adecuado para sus accionistas mediante el crecimiento sostenible de su negocio, en conformidad con los principios y las pautas establecidos en este código.

16.2. La relación de IOCHPE-MAXION con los accionistas, los inversores potenciales y los analistas del mercado se basa en la comunicación exacta, transparente, imparcial y oportuna de la información relevante y que les permita monitorear las actividades y el desempeño de la empresa, con dicha información siempre proporcionada por los empleados, directores y funcionarios autorizados especialmente para este fin.

16.3. Todas las solicitudes de comunicación con accionistas, inversores potenciales o analistas del mercado deben dirigirse al departamento de relaciones con los inversores de IOCHPE-MAXION, que está preparado y disponible para llevar a cabo dicha comunicación de manera adecuada y oportuna.

Departamento de relaciones con los inversores:

- Teléfono: +55 11 5508 3830
- Correo electrónico: ri@iochpe.com.br

17. OPERACIONES CON ACCIONES DE IOCHPE-MAXION

17.1. Los directores y funcionarios de IOCHPE-MAXION, los integrantes de su comité de auditoría estatutaria y de su consejo fiscal, si se estableció, y sus empleados deben (i) proteger y mantener secreta la información relevante de la empresa que todavía no se divulgó al mercado, además de llevar a cabo todos los esfuerzos para asegurar que los subordinados y los terceros de confianza hagan lo mismo, y (ii) no usar dicha información privilegiada para su beneficio personal ni el beneficio de terceros. La información relevante es cualquier información que podría influir de manera significativa en el valor de mercado de las acciones y de otros valores expedidos por IOCHPE-MAXION o en la decisión de los inversores de comprar, vender o mantener, o ejercer derechos inherentes a dichas acciones y dichos valores.

17.2. Como regla general, los directores, funcionarios, e integrantes del comité de auditoría estatutaria y del consejo fiscal, si se estableció, o los empleados con conocimiento de información relevante que todavía no se divulgó ante el mercado, tienen prohibido operar en acciones y otros valores expedidos por IOCHPE-MAXION. La misma prohibición se aplica a los proveedores de la empresa y a cualquier otra persona que tenga conocimientos de información relevante y sepa que dicha información todavía no se divulgó ante el mercado.

17.3. Las personas precedentes también tienen prohibido operar en acciones y otros valores expedidos por IOCHPE-MAXION durante quince (15) días antes de la divulgación de la información trimestral de IOCHPE-MAXION y sus estados financieros anuales.

17.4. Además, debe cumplirse la política de operación en valores y divulgación de información de IOCHPE-MAXION, que puede encontrarse en los sitios web de la empresa y de la comisión de valores y bolsa de Brasil ("CVM"), además de las leyes y los reglamentos aplicables a las operaciones en valores expedidas por IOCHPE-MAXION, en particular los expedidos por la CVM.

18. REGISTROS CONTABLES Y ESTADOS FINANCIEROS

18.1. Los registros contables de IOCHPE-MAXION deben producirse en conformidad con las leyes y los reglamentos aplicables, los principios contables generalmente aceptados y las reglas internas de la empresa.

18.2. IOCHPE-MAXION tiene el compromiso de mantener registros contables exactos, completos, verdaderos y auditables, sin que se permitan actos de omisión o manipulación, ni por error ni fraude. Las conductas como la falsificación de documentos, completar informes con información falsa y contratar a proveedores con sobrefacturación son ejemplos de fraude y resultarán en la aplicación de medidas disciplinarias, según se dispone en este código.

18.3. Todos los compromisos y pagos de IOCHPE-MAXION solo pueden asumirse y llevarse a cabo con la autorización previa del nivel competente de aprobación en conformidad con las reglas internas de la empresa. Todos los registros contables de IOCHPE-MAXION serán llevados a cabo por usuarios debidamente autorizados.

18.4. Los estados financieros de IOCHPE-MAXION deben producirse en conformidad con los principios contables generalmente aceptados y su divulgación debe cumplir los requisitos mínimos establecidos en los procedimientos y en los reglamentos contables aplicables.

19. QUEJAS Y LÍNEA DIRECTA

19.1. IOCHPE-MAXION recomienda a sus empleados, directores, funcionarios y proveedores, y a los terceros en general, que informen cualquier actividad o situación que infrinja o que creen que infringe este código de conducta, las reglas internas de IOCHPE-MAXION o las leyes y los reglamentos que se le aplican, y que proporcionen la cantidad máxima posible de información para facilitar y acelerar la investigación del caso. La acción inmediata en el caso de una infracción sospechada puede ayudar a prevenir o limitar los daños a la empresa, sus empleados y la sociedad en general.

19.2. Cualquier empleado, director, funcionario y proveedor de IOCHPE-MAXION que tenga sospecha razonable o tome conocimiento de una infracción o una conducta indebida, por acción u omisión, tiene la obligación y la responsabilidad de informar la actividad o la situación en cuestión y debe procurar orientación si tiene dudas sobre cómo proceder. No informar deliberadamente una infracción conocida o razonablemente sospechada es una omisión sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias, según se establece en este código.

19.3. Los informes de las infracciones sospechadas y quejas pueden presentarse directamente al gerente de quejas, al departamento de recursos humanos de su unidad, o a la línea directa, que permite que el informe o la queja se lleven a cabo de manera anónima.

19.4. Todos los informes de infracciones sospechadas y quejas que se reciban mediante la línea directa o por cualquier otro medio se registrarán e investigarán con independencia, imparcialidad, metodología adecuada y respaldo legal.

19.5. La protección de la persona que presenta el informe se garantiza con la posibilidad de recibir informes anónimos de infracciones sospechadas y quejas, y con la prohibición de represalias en su contra. En la medida de lo posible y de lo permisible legalmente, según los procedimientos de investigación adecuados, cualquier informe de infracciones sospechadas y quejas recibido se tratará de manera confidencial, incluso para proteger a las personas que desean identificarse voluntariamente.

19.6. La línea directa de IOCHPE-MAXION es un medio de comunicación seguro y está disponible las 24 horas los 7 días de la semana. Es posible acceder a ella de las maneras siguientes:

Línea directa:

- Formulario electrónico disponible en la página web: <https://hotline.iochpe.com.br/>
- Teléfono: +55 11 5508 3817
- Correo electrónico: ethics@iochpe.com.br

19.7. La línea directa es gestionada de manera imparcial e independiente por el departamento de auditoría interna de IOCHPE-MAXION, que recibe los informes de infracciones sospechadas y quejas, recopila la información necesaria para registrar el caso y coordina los procedimientos de investigación, que pueden llevarse a cabo interna o externamente, con la ayuda de empresas especializadas.

19.8. El plazo y los procedimientos de las investigaciones pueden variar, según la situación, el impacto potencial, la existencia de pruebas o evidencia, junto con otros factores; por lo tanto, la persona que lleva a cabo la queja mediante el formulario electrónico o la dirección precedentes recibirá un número de protocolo para monitorear el progreso del caso sin que se ponga en riesgo su carácter anónimo.

19.9. Todas las denuncias de infracciones sospechadas y quejas se comunicarán a intervalos regulares al comité de ética de IOCHPE-MAXION, cuyo propósito, entre otras cosas, es respaldar al departamento de auditoría interna en los asuntos que implican posibles conductas indebidas.

19.10. Si el caso informado hace referencia a un integrante del departamento de auditoría interna de la empresa, la persona que presentó el caso puede optar por reenviar el informe o la queja directamente al coordinador del comité de auditoría normativa de IOCHPE-MAXION mediante la siguiente dirección de correo electrónico: cae@iochpe.com.br. Esta persona será responsable de tomar las medidas adecuadas para asegurar una investigación correcta con el respaldo del comité de ética.

19.11. IOCHPE-MAXION asegurará el cumplimiento estricto de las reglas de anonimidad, confidencialidad y prohibición de represalias, ya que se trata de un factor clave para asegurar la confianza en la línea directa.

20. NO REPRESALIA

20.1. IOCHPE-MAXION prohíbe y no tolera actos o amenazas de represalia contra cualquier persona que informe una actividad o situación que pueda infringir este código, las reglas internas de IOCHPE-MAXION o las leyes y los reglamentos aplicables a la empresa, o que esté colaborando con una investigación. Las represalias son una infracción que pueden informarse y se informarán a la línea directa.

20.2. El compromiso de IOCHPE-MAXION contra las represalias protege a la persona que presentó el caso, que actúa de manera responsable y de buena fe, aunque el informe o la queja posteriormente no tengan fundamentos. Como resultado de esto, los empleados, directores, funcionarios, proveedores y terceros pueden presentar informes de infracciones sospechadas y quejas sin temor de que su relación actual o potencial con IOCHPE-MAXION se verá afectada negativamente.

20.3. De manera similar, intentar disuadir o impedir que otra persona informe lo que cree de buena fe que es una infracción o que procura orientación en relación con un asunto tal es en sí una conducta sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias según se dispone en este código.

21. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

21.1. IOCHPE-MAXION puede imponer medidas disciplinarias a sus empleados, directores, funcionarios o proveedores que infringen este código de conducta, las reglas internas de IOCHPE-MAXION y las leyes y los reglamentos aplicables, sin perjuicio de cualquier responsabilidad administrativa, civil o penal, según sea el caso. Podrán aplicarse las siguientes medidas disciplinarias: (i) en el caso de empleados, directores y funcionarios: advertencias verbales, advertencias por escrito, suspensión, retiro del cargo y desvinculación, incluso con causa; y (ii) en el caso de los proveedores: notificaciones de incumplimiento de contrato y de rescisión de contrato.

21.2. Después de concluidos los procedimientos de investigación adecuados, el comité de ética de la empresa evaluará y determinará las medidas disciplinarias aplicables a cada caso específico. La aplicación de sanciones se llevará a cabo de manera proporcional y gradual, y se tomarán en cuenta los siguientes factores: la índole y la gravedad de la infracción, el grado de responsabilidad de las partes involucradas, el daño resultante para la empresa, sus integrantes y la comunidad en general, la ventaja obtenida por la parte infractora, la existencia de cualquier otra infracción previa de alguna de las reglas de este código y la reincidencia, que se caracteriza por la prueba de que el infractor ya

había cometido una infracción del mismo tipo. Según la índole de la infracción, se debe evaluar si hay obligación de informar a las autoridades o a terceros, o si es recomendable hacerlo.

21.3. La iniciativa de informar espontáneamente cualquier infracción o conducta indebida en que el mismo infractor está involucrado se recomienda y puede reconocerse como factor de mitigación al aplicar las medidas disciplinarias.

22. DUDAS

22.1. Las leyes, la cultura y las prácticas son diferentes en cada país, e incluso en distintas regiones del mismo país. Aunque este código intenta ser claro y completo, sin duda surgirán situaciones en las que no quedará claro si una conducta es aceptable o no. En caso de alguna duda en relación con una situación en particular, o si tiene una pregunta que no está relacionada con las disposiciones de este código o las reglas internas de IOCHPE-MAXION, consulte a su supervisor, al departamento de recursos humanos de su unidad, o al departamento de cumplimiento de IOCHPE-MAXION, o use la línea directa. Recuerde que siempre es mejor procurar orientación antes de llevar a cabo cualquier acción.

22.2. El departamento de cumplimiento respaldará a los empleados, directores y funcionarios en la gestión del cumplimiento, en la adecuación de políticas y procedimientos, en el desarrollo de cursos de capacitación y en el refuerzo de los canales de comunicación de la organización. La información de contacto del departamento de cumplimiento de IOCHPE-MAXION es la siguiente:

Departamento de cumplimiento:

- Teléfono: +55 11 5508 3821
- Correo electrónico: compliance@iochpe.com.br

23. APROBACIÓN Y VIGENCIA

23.1. La junta directiva de IOCHPE-MAXION S.A. aprobó este código en su versión original en una reunión celebrada el 26 de septiembre de 2018 y tiene vigencia desde entonces. Cualquier revisión o enmienda de este código dependerá de la deliberación previa y de la aprobación por parte de la junta directiva precedente. El código puede encontrarse en el sitio web de la empresa (www.iochpe.com.br) y en el sitio web de la CVM (www.cvm.gov.br).

* * * * *

PLANTILLA

RECONOCIMIENTO DE RECIBO Y COMPROMISO

Declaro, para todos los destinos y propósitos, que recibí una copia completa del código de conducta de Iochpe-Maxion S.A. y que conozco sus disposiciones, y me comprometo a cumplirlas plenamente.

Sé que el código también está disponible en el sitio web de la empresa (www.iochpe.com.br) y en el sitio web de la CVM (www.cvm.gov.br).

Finalmente, declaro que en el caso de situaciones para las que no haya disposiciones explícitas ni indicaciones claras en el código precedente en relación de la conducta que se espera de mí o que se me requiere, procuraré aclaración de la manera establecida en el código.

Nombre: _____

Cargo: _____

Departamento: _____

Unidad: _____

Ubicación: _____

Fecha: _____

Firma: _____