

## CÓDIGO DE CONDUCTA

### MENSAJE INICIAL

Este Código de conducta presenta un conjunto de principios y directrices que, inspirados en la visión, misión y valores de IOCHPE-MAXION, reflejan las expectativas de nuestra organización en relación con los estándares de conducta y ética en el ejercicio de nuestras actividades en el mercado global.

Nuestro compromiso de trabajar de manera ética, recta y transparente en todas las actividades relacionadas con IOCHPE-MAXION, a través de nuestros empleados, directores, ejecutivos, proveedores de servicios y proveedores, ha sido un elemento clave en nuestra estrategia comercial, en el desarrollo de nuestro negocio desde la fundación de la compañía y en la forma en la que llevamos a cabo nuestras operaciones en el mercado global desempeñando un papel clave en el fortalecimiento de nuestro liderazgo mundial en la producción de ruedas para automóviles, y, sin duda, nos permite seguir ocupando una posición importante como productores de componentes estructurales automotrices en América.

Para IOCHPE-MAXION, el cumplimiento significa conocer, comprender y aplicar las leyes y regulaciones que rigen nuestro negocio a nivel mundial, además de este Código de Conducta y nuestras reglas internas, las cuales fueron diseñadas para garantizar la reputación de nuestra organización y preservar los activos de la compañía, así como para garantizar una buena y adecuada relación con nuestros empleados, directores, ejecutivos, accionistas, clientes, proveedores y proveedores servicios, gobiernos y la sociedad en general.

Como resultado, no aceptamos ni toleramos que el compromiso ético y los estándares de conducta aquí presentados se vean comprometidos.

Alentamos y hacemos hincapié en la necesidad de leer atentamente, comprender y adherirse a los principios y directrices contenidos en este Código de Conducta, el cual se aplica a todos los miembros de nuestra organización, en cualquier lugar y en cualquier momento. Aunque este Código busca ser claro y completo, sin duda no cubrirá todas las preguntas y dilemas que nos puedan surgir a cada uno de nosotros. Por lo tanto, le recomendamos que lo revise periódicamente y busque orientación siempre que tenga dudas o sienta que es necesario.


Su compromiso personal de preservar y honrar las expectativas establecidas en este Código de Conducta es vital para la continuidad, el crecimiento y el éxito de nuestra organización y de nuestro futuro.

¡Únete a nosotros y toma el mando en esta importante iniciativa!

Atentamente,

Marcos Sergio de Oliveira

Director Ejecutivo (CEO) de IOCHPE-MAXION S.A.

|   |  |
|---|--|
|  | <b>CÓDIGO DE CONDUCTA</b>                      |
|   | Fecha de emisión: 26 de septiembre de 2018     |
|   | Fecha de Efectividad: 26 de septiembre de 2018 |
|   | Nivel de Revisión: Original                    |

## 1. ALCANCE

1.1. Este Código de conducta ("Código") está dirigido y se aplica, sin excepción, a todos los empleados y miembros de la dirección de IOCHPE-MAXION SA, sus subsidiarias y empresas conjuntas en todo el mundo (en lo sucesivo, "IOCHPE-MAXION" o "Compañía"), independientemente de la posición o función desempeñada, todos los cuales deberán conocer este Código y confirmar que lo entienden y están de acuerdo con los principios y directrices descritos en el mismo.

1.2. Este Código también está dirigido a los proveedores de servicios y proveedores de "IOCHPE-MAXION" ("Proveedores"), quienes deberán conocer este Código y hacer todo lo posible para cumplir con los principios y las directrices que se describen en el mismo, en la medida en que sean aplicables.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.1. IOCHPE-MAXION respeta las leyes y regulaciones que se le aplican y está absolutamente comprometida a actuar de manera ética, responsable, honesta, proactiva y transparente en la manera de proceder de sus operaciones y en la relación con todos sus grupos de interés, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad de su negocio.

2.2. El mismo compromiso demostrado por la Compañía también se requiere de sus empleados, directores, ejecutivos y proveedores. IOCHPE-MAXION no tolera la mala conducta ni ningún tipo de violación de las leyes y regulaciones aplicables, de este Código o de sus reglas internas.

2.3. La visión, la misión y los valores de IOCHPE-MAXION, los cuales se enumeran a continuación, están totalmente alineados con los principios y directrices que se describen en este Código y deben ser difundidos a través de toda la organización:

- **VISIÓN:** *Ser un líder global, crecer de manera sostenible a través de la innovación e inspirar a nuestro personal a participar en la conformación del mundo automotriz con nosotros.*
- **MISIÓN:** *Proporcionar componentes y sistemas automotrices de manera rentable al tiempo que mejorar la competitividad de los productos de nuestros clientes a nivel mundial, a través de la innovación continua, la mejora de procesos y personas excepcionales.*
- **VALORES:**
  - *Comportarnos de manera ética y tener responsabilidad social y medioambiental.*
  - *Desarrollar, confiar, potenciar y respetar a nuestro personal.*
  - *Impulsar resultados a través del compromiso, la mentalidad de propiedad, la mejora continua y el trabajo en equipo.*
  - *Utilizar nuestros recursos de manera eficiente para lograr los más altos niveles de satisfacción del cliente.*

- *Fomentar la innovación y desatar la creatividad de todo nuestro personal.*

### **3. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL**

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

3.2. Las actividades de la Compañía se llevan a cabo de manera responsable en lo que se refiere a la protección de la salud y la preservación del medioambiente, buscando, siempre que sea posible y a lo largo del tiempo, reducir y minimizar el impacto medioambiental causado por sus actividades, así como difundir este compromiso con la sostenibilidad entre sus empleados, directores, ejecutivos, proveedores y clientes, así como a la comunidad en general.

3.3. IOCHPE-MAXION también busca apoyar el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades en las que trabaja, y alienta y valora la participación voluntaria de sus empleados, directores y ejecutivos en acciones y actividades comunitarias que fomentan el ejercicio de la ciudadanía.

3.4. En vista de sus responsabilidades sociales, se permiten contribuciones caritativas y donaciones en nombre de IOCHPE-MAXION, en áreas sociales, culturales o ambientales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Estén permitidas por las leyes locales;
- Se hagan a entidades filantrópicas u otras entidades sin ánimo de lucro registradas y acreditadas;
- Los objetivos de la entidad beneficiaria estén alineados con los valores de IOCHPE-MAXION;
- Sean cantidades razonables y, además, la transferencia de fondos se realice a una cuenta bancaria a nombre de la entidad beneficiaria;
- No se hagan con el objetivo de obtener ningún Beneficio Indevido.

### **4. ENTORNO LABORAL**

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

4.2. En situaciones de trabajo, independientemente del lugar en el que ocurran, además de cumplir con las leyes y regulaciones locales, los empleados, directores y ejecutivos deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, asegurando la dignidad de todos. Los derechos humanos deben ser respetados por su universalidad, ya que son válidos para todos sin discriminación, por su inalienabilidad, ya que nadie puede ser privado de tales derechos, y por su indivisibilidad, en la medida en que están interrelacionados.

4.3. La imparcialidad en el trato entre empleados, directores y ejecutivos también es esencial. IOCHPE-MAXION no acepta ninguna conducta basada en la discriminación o los prejuicios, como los relacionados con la raza, el color, la edad, el género, la identidad de género, la orientación sexual, el

estado civil, la ascendencia, el origen étnico o nacional, la religión, la discapacidad, la afiliación sindical o convicción política, o cualquier otra condición discriminatoria.

4.4. IOCHPE-MAXION no tolera ningún tipo de acoso, incluido el acoso moral, sexual o económico, ni ningún otro tipo de conducta abusiva en la relación entre empleados, directores, ejecutivos y proveedores que origine un ambiente hostil, de intimidación o malestar físico o psicológico como:

- Contacto físico inapropiado, con o sin el consentimiento de la otra parte;
- Insinuaciones sexuales, la exposición de objetos o imágenes o comunicación con connotaciones sexuales u otros actos de acoso sexual;
- Divulgación de empleados, directores, ejecutivos o proveedores en situaciones humillantes o embarazosas en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- Acciones intimidantes, tales como insultos, acoso laboral o amenazas;
- Abusos de poder o autoridad para solicitar favores o servicios personales a los subordinados.

4.5. IOCHPE-MAXION está comprometido con un entorno laboral seguro y saludable y busca mejorar las condiciones de salud y seguridad en sus actividades y reducir las situaciones de riesgo. No se permite que una tarea se lleve a cabo en condiciones de riesgo sin las medidas preventivas o paliativas necesarias de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

4.6. Está prohibido el consumo, uso, venta o posesión de bebidas alcohólicas y drogas ilícitas en el lugar de trabajo. Tampoco está permitido que las personas que se encuentren en estado de intoxicación o bajo la influencia de drogas o sustancias ilícitas que interfieran en su comportamiento y que pueden afectar la salud, la seguridad y las actividades de otros, accedan a, o permanezcan en las instalaciones de IOCHPE-MAXION.

4.7. Todos los empleados, directores y ejecutivos, así como los proveedores que trabajan en IOCHPE-MAXION, deben conocer las medidas de seguridad y protección previstas en sus reglas internas e implementarlas sistemáticamente mientras se encuentren en las instalaciones de IOCHPE-MAXION o mientras trabajen en nombre de la compañía, incluso en el trayecto a su lugar de trabajo o servicio. También deben informar de inmediato a la persona a cargo del departamento en cuestión sobre cualquier condición insegura, accidentes o incidentes de los que tengan conocimiento.

## **5. EMPLEADOS Y MIEMBROS DE LA DIRECCIÓN**

5.1. IOCHPE-MAXION no permite el trabajo infantil ni la compañía permite que los menores de 18 años trabajen en sus líneas de producción. Los aprendices pueden ser admitidos a partir de los 16 años, en las áreas administrativas o técnicas, sujetos a supervisión escolar y atención especial, de conformidad con las leyes y regulaciones locales.

5.2. IOCHPE-MAXION prohíbe cualquier tipo de trabajo esclavo, forzado o trabajo obligatorio, y no apoya, contribuye, asiste o facilita el tráfico de personas. Tampoco se toleran medidas disciplinarias que impliquen abuso físico o psicológico de ningún tipo.

5.3. IOCHPE-MAXION no acepta conductas abusivas o discriminatorias ni beneficios indebidos en los procesos de selección, admisión, remuneración, evaluación o promoción de sus empleados, directores y ejecutivos. Entre otros, se deben utilizar los siguientes criterios en los procesos antes mencionados: preparación técnica, formación académica, experiencia profesional, desempeño, comportamiento y actitud apropiados, y la capacidad para trabajar en grupos.

5.4. IOCHPE-MAXION considera inaceptable la siguiente conducta de sus empleados, directores y ejecutivos:

- Realizar negocios en los que se identifiquen situaciones no éticas o ilegales, incluso si esto resulta en la pérdida de oportunidades para IOCHPE-MAXION;
- Hacer uso, para fines personales o no autorizados, de la información confidencial de IOCHPE-MAXION o de sus clientes o proveedores;
- Utilizar los recursos de IOCHPE-MAXION, aprovechando la posición o función desempeñada o la información privilegiada de IOCHPE-MAXION, para su propio beneficio o el de terceros;
- Participar, ya sea directa o indirectamente, como socio de competidores en el mercado de IOCHPE-MAXION (a excepción de la inversión en acciones de empresas públicas sin influir en su dirección); actuar como director o funcionario, miembro de un órgano asesor o supervisor, o como asesor de tales entidades; o compitiendo de cualquier otra manera, directa o indirectamente, con la Compañía;
- Beneficiar u ofrecer privilegios directos o indirectos a clientes, proveedores, competidores u otras compañías que tienen o desean tener una relación comercial con IOCHPE-MAXION, a cambio de beneficios para ellos o para terceros;
- Solicitar el patrocinio de clientes, proveedores u otras compañías que tienen o desean tener una relación comercial con IOCHPE-MAXION, excepto para actividades de caridad y siempre que esta solicitud haya sido aprobada previamente por el Departamento de Cumplimiento de IOCHPE-MAXION.

5.5. En sus actividades diarias y en el desempeño de sus respectivos cargos y funciones, los empleados, directores y ejecutivos de IOCHPE-MAXION son responsables de actuar de acuerdo con las pautas definidas en este Código, y también deben promover su difusión y garantizar que son cumplidos por aquellos que están bajo su influencia o que son sus subordinados.

5.6. IOCHPE-MAXION requiere que sus empleados, directores y ejecutivos participen en cursos de formación periódicos sobre la necesidad de cumplir con las disposiciones de este Código.

5.7. Cualquier infracción de este Código o de las reglas internas de IOCHPE-MAXION por parte de sus empleados, directores y ejecutivos tendrá efectos en su evaluación de comportamiento y podrá derivar en la aplicación de medidas disciplinarias según lo establecido en este Código.

## **6. SINDICATOS**

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

6.2. Además del diálogo con los sindicatos, IOCHPE-MAXION mantendrá contacto directo con los empleados de la compañía, en un intento por mejorar continuamente las relaciones laborales.

## **7. ACTIVIDADES DE PARTIDO POLÍTICO**

7.1. Los empleados, directores y ejecutivos tienen prohibido vincular IOCHPE-MAXION con las actividades de los partidos políticos. Como resultado, no está permitido llevar a cabo una campaña electoral u otras actividades de partidos políticos en las instalaciones de IOCHPE-MAXION, aprovechar la posición o función que desempeñan en la Compañía o utilizar el nombre y los recursos o medios de IOCHPE-MAXION para promocionar a cualquier partido político.

7.2. Ningún empleado, director o ejecutivo puede, realizar contribuciones o donaciones de partidos políticos en nombre de IOCHPE-MAXION, ya sea en efectivo, bienes o servicios, en países en los que la legislación lo prohíba. Las contribuciones y las donaciones de los partidos políticos en países donde están legalmente permitidos solo se pueden realizar con la aprobación previa de la Junta Directiva de la Compañía y siempre que se cumplan las leyes y regulaciones aplicables.

7.3. No obstante, los empleados, directores y ejecutivos deben respetar el ejercicio personal de la ciudadanía de los demás empleados, directores y ejecutivos, incluida la libre expresión de pensamiento y la opción individual de participación política, afiliación a un partido y posición como candidato para un cargo público o político. Si un empleado, director o ejecutivo opta por postularse para un cargo público o político, deberá informar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos de esta situación para que evalúe cualquier posible conflicto de intereses y la compatibilidad de los cargos públicos con la actividad realizada en IOCHPE- MAXION.

## **8. CONFLICTO DE INTERESES**

8.1. Las situaciones de conflicto de intereses se producen cuando uno de los empleados, directores, ejecutivos u otro agente de gobierno de la Compañía no es independiente en relación con el asunto en discusión y puede influir o tomar decisiones motivadas por sus intereses personales o Familiares Cercanos u otros intereses distintos a los de la Compañía.

8.2. IOCHPE-MAXION no permite que las decisiones profesionales se basen en intereses personales o intereses que no estén alineados con los de la Compañía. Por lo tanto, cualquier empleado, director, ejecutivo u otro agente de gobierno en una situación de posible conflicto de intereses debe expresarlo de forma inmediata y evitar influir o participar en cualquier decisión relacionada con la situación en cuestión. Si él o ella no lo hace, cualquier persona que tenga conocimiento de esta situación debe dar aviso del supuesto conflicto.

8.3. Las relaciones de parentesco, afecto u otras relaciones personales cercanas entre empleados, directores y/o ejecutivos, o entre ellos y los proveedores de la Compañía (incluidos sus socios, directores y ejecutivos), y sus respectivos familiares cercanos, no deben dar lugar a un beneficio para cualquiera de ellos, o afectar negativamente el cumplimiento de sus actividades en IOCHPE-MAXION.

8.4. Tan pronto como se den cuenta de estas relaciones, los empleados, directores y ejecutivos deben notificar a su director o al Departamento de Recursos Humanos de su unidad: (i) si la Compañía emplea a un familiar cercano; o (ii) si una relación personal cercana con un compañero de trabajo, independientemente de la línea jerárquica, o con un Proveedor puede influir en su proceso de toma de decisiones o interferir en el desempeño de sus actividades; para que juntos puedan evaluar si existe o no un conflicto de intereses potencial, y cómo manejarlo.

8.5. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que los empleados, directores o ejecutivos que sean Familiares Cercanos trabajen bajo subordinación directa o indirecta, dentro de la misma línea jerárquica en la Compañía. El Departamento de Recursos Humanos debe ser informado de inmediato de tales situaciones, de modo que, bajo la orientación del Comité de Ética, se adopte la solución más adecuada, teniendo en cuenta las características específicas de cada situación.

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

- Participar, directa o indirectamente, como socio de cualquier Proveedor, cliente u otra entidad que tenga o desee tener una relación comercial con IOCHPE-MAXION (excepto la

inversión en acciones de compañías públicas sin influir en su administración), o actuando como director o ejecutivo, como miembro de un consejo asesor o supervisor, o como asesor de tales entidades;

- Teniendo un Familiar Cercano participar, directa o indirectamente, como socio de cualquier Proveedor, cliente, competidor de mercado u otra entidad que tenga o desee tener una relación comercial con IOCHPE-MAXION (excepto la inversión en acciones de compañías públicas sin influir en su administración), o actuando como director o ejecutivo, como miembro de un consejo asesor o supervisor, o como asesor de tales entidades;
- Recibir beneficios personales de un Proveedor, cliente, competidor de mercado o cualquier otra entidad que tenga o desee tener una relación comercial con IOCHPE-MAXION;
- Aceptar una posición, tarea o responsabilidad externa de carácter personal que pueda comprometer sus horas de trabajo, rendimiento o productividad en la Compañía, o ayudar, directa o indirectamente, en las actividades de los competidores en el mercado.

8.7. Cada uno de los empleados, directores o ejecutivos a tiempo completo de IOCHPE-MAXION deben enviar una notificación previa a su gerente o al Departamento de Recursos Humanos de su unidad con respecto a cualquier otra actividad a tiempo parcial que desee realizar para que cualquier conflicto de intereses potencial pueda ser evaluado.

8.8. La mejor manera es ser transparente. Si bien un conflicto de intereses no es necesariamente una falta de conducta, el no notificarlo constituye una violación de este Código de Conducta, sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias, según se estipula en el presente.

8.9. Para los fines de este Código, se entiende por "Familiares Cercanos" hijos, hijastros, nietos, padre y madre, cónyuge o pareja, hermanos, tíos y tías, sobrinos y sobrinas, suegros, yernos y nueras, cuñados y cuñadas y los dependientes de la persona en cuestión.

## **9. PROVEEDORES Y PROVEEDORES DE SERVICIOS**

9.1. IOCHPE-MAXION también requiere ética, integridad y transparencia en la relación con sus proveedores. Los empleados, directores y ejecutivos de IOCHPE-MAXION deben actuar con diligencia al seleccionar, contratar y mantener a los proveedores, buscando lo que más le interese a la Compañía, con base en criterios técnicos, imparciales y transparentes, que incluyen: reputación y conducta ética, competencia, calidad, nivel de servicio, innovación tecnológica, cumplimiento de plazos, competitividad y situación económica y financiera, entre otros.

9.2. Los proveedores de IOCHPE-MAXION no deben permitir el trabajo infantil ni ningún tipo de trabajo esclavo, forzado o trabajo obligatorio. Tampoco apoyarán, contribuirán, asistirán o facilitarán el tráfico de personas, ni tolerarán medidas disciplinarias que involucren abuso físico o psicológico de ningún tipo.

9.3. La relación entre IOCHPE-MAXION y sus Proveedores debe estar formalizada mediante la documentación apropiada, la cual contenga cláusulas específicas con respecto a la obligación de dichos Proveedores de cumplir con este Código como se aplica a ellos, así como con las leyes y regulaciones aplicables, incluyendo aquellas relacionados con las relaciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la lucha contra la corrupción.

9.4. IOCHPE-MAXION se compromete a obtener los materiales utilizados en sus productos de manera que no respalde, contribuya, ayude o facilite conflictos armados o violaciones de los derechos humanos. Esto incluye materiales que pueden contener estaño, tungsteno, tantalio y oro, los cuales se conocen como "minerales de conflicto". IOCHPE-MAXION realiza esfuerzos razonables para garantizar

que los minerales que se pueden incluir en sus productos se produzcan de manera responsable y no contribuyan a conflictos armados o violaciones de los derechos humanos. IOCHPE-MAXION espera que sus proveedores se adhieran a estos mismos principios.

9.5. No está permitido contratar, mantener o renovar ningún tipo de relación, contractual o de otro tipo, con Proveedores que ignoren las obligaciones definidas en este Código.

## **10. CLIENTES**

10.1. IOCHPE-MAXION está comprometido con la excelencia de sus productos y servicios, buscando satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes en términos de rapidez, puntualidad, calidad, competitividad e innovación tecnológica, trabajando de manera ética y de conformidad con las leyes y regulaciones 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, llevada a cabo por empleados, directores y ejecutivos que han sido especialmente autorizados para tal propósito.

10.3. La información confidencial sobre los clientes de IOCHPE-MAXION se protegerá y transmitirá en un entorno seguro. Depende de los empleados, directores y funcionarios y, cuando corresponda, también de los proveedores de IOCHPE-MAXION, mantener la seguridad de la información en el entorno de la Compañía.

10.4. Creyendo firmemente que la competencia libre y abierta estimula la creatividad y promueve la mejora continua, IOCHPE-MAXION se compromete a cumplir plenamente con las leyes y regulaciones de competencia. Las normas mencionadas anteriormente guiarán las acciones de sus empleados, directores y ejecutivos, así como de terceros que representen a la Compañía de manera legítima y directa, prohibiéndose a todas las partes antes mencionadas prácticas o actos diseñados para frustrar o defraudar el proceso de competitividad.

## **11. COMBATIR LA CORRUPCIÓN**

11.1. IOCHPE-MAXION requiere que todos sus empleados, directores, ejecutivos y proveedores actúen de manera ética, honesta y transparente al realizar negocios y actividades de la Compañía, así como en sus interacciones con los agentes de la administración pública y las personas del sector privado.

11.2. Los empleados, directores y ejecutivos de IOCHPE-MAXION, así como sus proveedores, deben asumir la responsabilidad y el compromiso de combatir y no tolerar la corrupción, en cualquier forma o contexto, y decir no, con firmeza y determinación, a las oportunidades comerciales que entren en conflicto con este compromiso.

11.3. Teniendo en cuenta las diversas leyes y regulaciones aplicables a IOCHPE-MAXION con respecto a la lucha contra la corrupción y los actos perjudiciales para la administración pública y los bienes públicos, incluyendo, entre otras, la Ley Anticorrupción de Brasil (Ley núm. 12.846/2013), la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977 (FCPA) y la Ley de Cohecho del Reino Unido (UKBA) ("Normas Anticorrupción"), los empleados, directores, ejecutivos y terceros de la Compañía que actúan, directa o indirectamente, en interés de la Compañía o en su nombre, tienen prohibido, entre otros, directa o indirectamente:



- Ofrecer, prometer, inducir, otorgar o autorizar un Beneficio Indevido a cualquier persona, en particular a los agentes de la administración pública o terceros relacionados, para influir en decisiones a favor de IOCHPE-MAXION o para obtener un beneficio personal que pueda afectar a los intereses de IOCHPE-MAXION;
- Ofrecer, prometer, inducir, otorgar o autorizar "sobornos", que son pagos que se consideran insignificantes, hechos a agentes de la administración pública o a un tercero relacionado con ellos, para intentar obtener una ventaja, generalmente con vistas a acelerar acciones rutinarias o no discrecionales, como la emisión de permisos, licencias, documentos de aduanas y otros documentos oficiales;
- Ofrecer, prometer, inducir, otorgar o autorizar Ventajas Indevidas como resultado de amenazas, chantaje, extorsión e incentivos, excepto en aquellos casos en que la seguridad de la persona o su Familiar Cercano esté en riesgo, en cuyo caso deberá, tan pronto como sea posible, informar del hecho al Departamento de Cumplimiento;
- Hacer o aceptar sobornos;
- Solicitar o aceptar Ventajas Indevidas ofrecidas por terceros, incluidos proveedores y clientes, con el fin de influir en las decisiones a favor de terceros u obtener beneficios personales que puedan afectar los intereses de IOCHPE-MAXION;
- Financiar, dotar o patrocinar la práctica de actos ilegales;
- Usar intermediarios para encubrir u ocultar su identidad e intereses reales con el fin de realizar actos ilegales;
- Manipular o defraudar licitaciones o contratos;
- Impedir o interferir en las actividades de investigación o inspección de la Compañía o de los agentes de la administración pública;
- No informar al Departamento de Cumplimiento si han estado o están involucrados en algún proceso administrativo o judicial relacionado con violaciones de las Normas Anticorrupción;
- Llevar a cabo cualquier otro tipo de práctica ilegal en virtud de los términos de las Reglas Anticorrupción.

11.4. Para los fines de este Código, "Ventaja Indevida" significa cualquier ventaja, pago o beneficio, directo o indirecto, tangible o intangible, al que una persona no tiene derecho, que puede ser en forma, por ejemplo, de dinero, regalos, comidas, entretenimiento, transporte, favores, servicios, uso de bienes, ofertas de trabajo, contribuciones o donaciones, cambios en las condiciones comerciales, descuentos, reembolsos o pagos de gastos o deudas.

11.5. Se puede permitir el ofrecimiento o la recepción de obsequios, comidas o entretenimiento de bajo valor en el curso ordinario de los negocios, siempre que se observen las reglas internas específicas de IOCHPE-MAXION a este respecto, así como las leyes y regulaciones aplicables en cada ubicación. Bajo ninguna circunstancia, dichos regalos, comidas o entretenimiento pueden tener la intención de influir indebidamente en las decisiones o generar un posible conflicto de intereses. Si existe alguna duda sobre el tipo de regalo, comida o entretenimiento que se puede ofrecer o recibir dentro de la Compañía, el empleado, director o ejecutivo deberá consultar con su gerente, el Departamento de Recursos Humanos de su unidad o el Departamento de Cumplimiento de la Compañía.

11.6. En el desempeño de sus funciones, los directores y ejecutivos de IOCHPE-MAXION siempre estarán acompañados por al menos otro director, ejecutivo o empleado de la Compañía cuando se reúna con personas expuestas políticamente, es decir, personas que tienen o han sido elegidas para un cargo público prominente o funciones, dentro de un período definido por las leyes y regulaciones aplicables, así como sus representantes, miembros de la familia y asociados cercanos.

11.7. En caso de que cualquier agente de la administración pública o individuo en el sector privado, incluidos los clientes o proveedores, arguya que para tratar un asunto en particular, se requiere algún favor para alguien, o solicita u ofrece una Ventaja Indevida, se deberá interrumpir el contacto y el

asunto deberá notificarse de inmediato al Departamento de Cumplimiento o a través de la línea directa, para que se puedan tomar las medidas adecuadas.

11.8. Para obtener más información, consulte las normas internas específicas de la Compañía sobre ética y anticorrupción, así como regalos, comidas y entretenimiento. Con el objetivo de aclarar dudas, incluso con respecto a la situación particular con la que está tratando, debe consultar al Departamento de Cumplimiento o también puede utilizar la línea directa.

## **12. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE DINERO**

12.1. El blanqueo de dinero es un proceso que busca enmascarar la naturaleza y la fuente de dinero asociada con actividades ilegales mediante la introducción de las cantidades antes mencionados en la economía local mediante la integración de dinero ilegal en el flujo comercial para que parezca legítimo o para que su verdadero origen o propietario no puede ser identificado.

12.2. IOCHPE-MAXION no tolera ninguna conducta relacionada con el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo o el contrabando de armas y narcóticos, o lo facilite en cualquier forma o contexto. Los empleados, directores, ejecutivos y proveedores de IOCHPE-MAXION deberán cumplir con las leyes y regulaciones que se ocupan de este asunto en los lugares donde trabajan e informarán de inmediato a la Línea Directa si identifican cualquier actividad sospechosa relacionada con el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo o el contrabando como formas de pago atípicas o irregulares o fuentes de financiación 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 veracidad e independencia, teniendo la Compañía una comprensión clara de lo que está obligada a informar y de que son las acciones de marketing.

13.2. El contacto con los medios de comunicación y la divulgación de la información de IOCHPE-MAXION solo se llevará a cabo por aquellos empleados, directores y ejecutivos que hayan sido especialmente autorizados para hacerlo, de manera clara y adecuada, respetando las leyes y regulaciones aplicables. Los intereses y la reputación de IOCHPE-MAXION se preservarán cuando se concedan entrevistas, en otras manifestaciones públicas o en el caso de publicaciones de artículos o noticias en los medios de comunicación.

13.3. Además de observar los principios y directrices de este Código, la participación en redes sociales, como Facebook, Instagram y LinkedIn, entre otros, con respecto a temas que involucran a IOCHPE-MAXION deberá respetar las siguientes normas:

- No publicar contenido, información o comentarios relacionados con empleados, directores, ejecutivos, proveedores, clientes, estrategias, el mercado, la producción o las tecnologías, o cualquier otra información confidencial;
- No infringir los derechos de autor y otros derechos de propiedad intelectual;
- No publicar información sobre la cual no hay conocimiento o certeza;
- Notificar al Departamento de Cumplimiento cada vez que se identifique una controversia o crítica relacionada con IOCHPE-MAXION.

13.4. Se permite que el nombre de IOCHPE-MAXION se vincule a publicaciones personales, siempre que esto no comprometa su reputación y siempre que las publicaciones no estén vinculadas a una conducta que sea repudiada por la Compañía o contenga información sensible o confidencial. Todo lo

que se publica en las redes sociales puede reproducirse rápidamente y permanecer durante mucho tiempo en el entorno digital. Por lo tanto, antes de cualquier publicación, se debe considerar y evaluar cuidadosamente los efectos que su publicación o comentario pueden originarle a usted y a IOCHPE-MAXION.

#### **14. CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

14.1. Los empleados, directores y funcionarios están obligados, a menos que tengan una autorización previa por escrito de IOCHPE-MAXION, a no revelar información a ninguna persona o entidad, durante la vigencia o en cualquier momento posterior al final de la vigencia de su relación con IOCHPE-MAXION, cualquier información que no sea conocida públicamente o conocida por todos en el campo en el que trabaja la Compañía, obtenida por el empleado, director o ejecutivo y que, directa o indirectamente, está relacionada con IOCHPE-MAXION.

14.2. Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y el secreto de la información de IOCHPE-MAXION, se deben cumplir, al menos, las siguientes normas:

- Respetar la propiedad intelectual de IOCHPE-MAXION. Todos los datos producidos y guardados en los equipos y sistemas de información de IOCHPE-MAXION son de su exclusiva propiedad;
- No modificar el contenido de ningún documento, información o datos sin la autorización correspondiente;
- Abstenerse de copiar programas informáticos protegidos por derechos de autor, desarrollados internamente en IOCHPE-MAXION;
- No copiar los programas informáticos adquiridos a terceros en virtud de acuerdos de licencia, a menos que el propietario de los derechos expresamente lo permita;
- No instalar programas en los ordenadores de IOCHPE-MAXION sin la autorización del Departamento de Tecnología de la Información;
- No divulgar información al público externo, sin identificar al autor o sin la autorización correspondiente;
- No utilizar las marcas comerciales de IOCHPE-MAXION sin la autorización del Departamento de Cumplimiento;
- No compartir los servicios de mercado, promoción o divulgación de productos y servicios, secretos de mercado, programas de formación, manuales, información técnica, listas de precios, datos financieros y planes comerciales de IOCHPE-MAXION, ni ninguna otra información confidencial de la Compañía;
- Solicitar la autorización del Departamento de Cumplimiento antes de utilizar la información de IOCHPE-MAXION en actividades y publicaciones externas, como lecciones, charlas, conferencias y documentos académicos, entre otros;
- Al salir de IOCHPE-MAXION, no retenga ninguna propiedad que pertenezca a IOCHPE-MAXION, ni ningún documento, y devuelva a la Compañía todos los bienes y documentos, tanto los originales como las copias, así como los archivos, la correspondencia y/u otras comunicaciones recibidas, mantenidas y/o preparadas durante la relación con IOCHPE-MAXION;
- Restrinja el acceso a personas no autorizadas a los sistemas informáticos de IOCHPE-MAXION y nunca les proporcione su contraseña personal.

#### **15. RECURSOS Y PRIVACIDAD DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN**

15.1. Los empleados, directores, ejecutivos y proveedores deben utilizar todos y cada uno de los recursos de tecnología de la información vinculados a y/o proporcionados por IOCHPE-MAXION (por

ejemplo, hardware, software, sistemas de aplicación, incluidos mensajería instantánea, correo electrónico, Internet y red corporativa) exclusivamente para uso profesional. Está estrictamente prohibido utilizar dichos recursos para enviar o compartir mensajes o acceder a información con contenido ilegal, inmorales o pornográfico, que contenga contenido discriminatorio o que no esté en línea con los principios y directrices presentados en este Código. No está permitido utilizar los medios electrónicos de IOCHPE-MAXION para almacenar o enviar comunicaciones a gran escala, como correo electrónico directo, relacionadas o no a las actividades profesionales.

15.2. Los empleados, directores, ejecutivos y proveedores deben ser conscientes de que, debido a que están destinados exclusivamente para uso profesional, los recursos de tecnología de la información y otras herramientas de trabajo vinculadas y/o proporcionadas por IOCHPE-MAXION pueden ser monitorizadas en cualquier momento, incluyendo su uso y contenido. Por lo tanto, IOCHPE-MAXION se reserva el derecho de monitorizar los registros de navegación web en todo el mundo, el correo electrónico corporativo, la información almacenada en ordenadores y servidores, y los recursos de telefonía fija y móvil vinculados y/o proporcionados por IOCHPE-MAXION, respetando los requisitos de leyes y reglamentos locales. Por lo tanto, al utilizar los recursos de IOCHPE-MAXION, los empleados, directores, ejecutivos y proveedores no deben tener ninguna expectativa de privacidad en relación con ellos, excepto lo permitido por las leyes y regulaciones locales.

15.3. En todos los demás casos, la vida privada de cada empleado, director, ejecutivo o proveedor será exclusivamente asunto propio, siempre que no interfiera en el desempeño de sus actividades en IOCHPE-MAXION. IOCHPE-MAXION garantiza a todos los empleados, directores, ejecutivos, proveedores y clientes la privacidad y el secreto de la información personal de carácter confidencial, de conformidad con sus normas internas y las leyes y regulaciones locales.

## **16. ACCIONISTAS, INVERSORES POTENCIALES Y ANALISTAS DE MERCADO**

16.1. IOCHPE-MAXION se compromete a buscar un rendimiento adecuado para sus accionistas, mediante el crecimiento sostenible de su negocio, en cumplimiento de los principios y las pautas establecidas en este Código.

16.2. La relación de IOCHPE-MAXION con los accionistas, los inversores potenciales y los analistas de mercado se basa en una comunicación precisa, transparente, imparcial y oportuna de la información relevante y que les permite monitorizar las actividades y el rendimiento de la Compañía, y la información antes mencionada siempre es proporcionada por empleados, directores y ejecutivos especialmente autorizados para tal fin.

16.3. Todas las solicitudes de comunicación con accionistas, inversores potenciales o analistas de mercado deben dirigirse al Departamento de Relaciones con Inversores de IOCHPE-MAXION, el cual está preparado y disponible para realizar dicha comunicación de manera adecuada y oportuna.

### **Departamento de Relaciones con Inversores:**

- Teléfono: +55 11 5508 3830
- Correo electrónico: [ri@iochpe.com.br](mailto:ri@iochpe.com.br)

## **17. COMERCIALIZACIÓN DE ACCIONES DE IOCHPE-MAXION'**

17.1. Depende de los directores y ejecutivos de IOCHPE-MAXION, los miembros del comité de auditoría legal y del consejo fiscal, si se ha establecido una, y los empleados (i) proteger y mantener en secreto la información relevante de la Compañía que aún no haya sido divulgada al mercado, así como hacer todo lo posible para garantizar que los subordinados de confianza y terceros hagan lo mismo, y

(ii) no utilizar dicha información privilegiada para su propio beneficio o para el beneficio de terceros. La información relevante es cualquier información que pueda influir significativamente en el valor de mercado de las acciones y otros valores emitidos por IOCHPE-MAXION o en la decisión de los inversores de comprar, vender o mantener, o ejercer los derechos inherentes a dichas acciones y valores.

17.2. Como norma general, está prohibido a directores, ejecutivos, miembros del comité de auditoría legal y del consejo fiscal, si se ha establecido uno, o empleados que tengan conocimiento de información relevante que aún no se haya divulgado al mercado, negociar en acciones y otros valores emitidos por IOCHPE-MAXION. La misma prohibición se aplica a los Proveedores de la Compañía y a cualquier otra persona que tenga conocimiento de la información relevante, y sea consciente de que esta información aún no se ha divulgado al mercado.

17.3. Las personas mencionadas anteriormente también tienen prohibido comerciar con acciones y otros valores emitidos por IOCHPE-MAXION durante el período de quince (15) días antes de la divulgación de la información trimestral de IOCHPE-MAXION y los estados financieros anuales.

17.4. Además, se debe cumplir con la política de divulgación de información y comercio de valores de IOCHPE-MAXION, la cual se puede encontrar en los sitios web de la Compañía y de la Comisión de Valores e Intercambio de Brasil ("CVM"), junto con las leyes y las regulaciones aplicables a la comercialización de valores emitidos por IOCHPE-MAXION, en particular los emitidos por la CVM.

## **18. REGISTROS CONTABLES Y ESTADOS FINANCIEROS**

18.1. Los registros contables de IOCHPE-MAXION deben producirse de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, los principios contables generalmente aceptados y las reglas internas de la Compañía.

18.2. IOCHPE-MAXION se compromete a mantener registros contables precisos, completos, verificables y auditables, sin que se permita ningún acto de omisión o manipulación, ya sea por error o fraude. Las conductas como la falsedad documental, la cumplimentación de informes con información falsa y la contratación de Proveedores con exceso de facturación, son ejemplos de fraude y en la aplicación resultarán en medidas disciplinarias según lo dispuesto en este Código.

18.3. Todos los compromisos y pagos de IOCHPE-MAXION solo se pueden asumir y realizar con la autorización previa del nivel de aprobación competente de acuerdo con las normas internas de la Compañía. Todos los registros contables de IOCHPE-MAXION serán llevados a cabo por usuarios debidamente autorizados.

18.4. Los estados financieros de IOCHPE-MAXION se elaborarán de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y su divulgación cumplirá con los requisitos mínimos establecidos en los pronunciamientos y regulaciones contables aplicables.

## **19. DENUNCIAS Y LÍNEA DIRECTA**

19.1. IOCHPE-MAXION alienta a sus empleados, directores, ejecutivos, proveedores y terceros en general a informar sobre cualquier actividad o situación que consideren una violación de este Código de Conducta, de las normas internas de IOCHPE-MAXION o de las leyes y regulaciones que se aplican a él, proporcionando la cantidad máxima de información disponible para facilitar y agilizar la investigación del caso. La acción inmediata en caso de una presunta violación puede ayudar a prevenir o limitar los daños a la Compañía, a sus empleados, directores y ejecutivos, así como a la sociedad en general.

19.2. Cualquier empleado, director, ejecutivo y proveedor de IOCHPE-MAXION que tenga una sospecha razonable o que se entere de un incumplimiento o mala conducta, ya sea por acción u omisión, tiene el deber y la responsabilidad de informar de la actividad o situación en cuestión, y debe buscar orientación cuando él o ella tenga dudas sobre cómo proceder. El hecho de no informar deliberadamente una violación conocida o razonablemente sospechosa es una omisión sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias según lo establecido en este Código.

19.3. Informar de presuntas violaciones y quejas se puede hacer directamente al director del demandante, al Departamento de Recursos Humanos de su unidad, o a través de la línea directa, la cual permite que el informe o la queja se realicen de forma anónima.

19.4. Todos los informes de presuntas violaciones y quejas recibidas a través de la línea directa, o por cualquier otro medio, se registrarán e investigarán con independencia, imparcialidad, metodología adecuada y apoyo legal.

19.5. La protección del denunciante está garantizada por la posibilidad de recibir informes anónimos de presuntas violaciones y denuncias y por la prohibición de represalias contra el denunciante. En la medida en que sea posible y legalmente permisible, de acuerdo con los procedimientos de investigación apropiados, todos los informes de sospechas de violaciones y quejas recibidas se tratarán de manera confidencial, incluso para proteger a aquellos que voluntariamente desean identificarse.

19.6. La línea directa de IOCHPE-MAXION es un medio seguro de comunicación y está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, y se puede acceder a ella de las siguientes maneras:

**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](mailto:ethics@iochpe.com.br)

19.7. La línea directa es administrada de manera imparcial e independiente por el Departamento de Auditoría Interna de IOCHPE-MAXION, el cual recibe los informes de presuntas violaciones 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 período de tiempo de la investigación y los procedimientos pueden variar, dependiendo de la situación, el impacto potencial, la existencia de evidencias o pruebas, junto con otros factores; por lo tanto, la persona que presenta la queja a través del formulario electrónico o la dirección que se muestra arriba recibirá un número de protocolo para monitorizar el progreso del caso, sin afectar su anonimato.

19.9. Todos los informes de presuntas violaciones y quejas se comunicarán a intervalos regulares al Comité de Ética de IOCHPE-MAXION, cuyo propósito, entre otras cosas, es apoyar al Departamento de Auditoría Interna en aquellos asuntos que impliquen una posible conducta indebida.

19.10. En caso de que el asunto notificado se refiera a un miembro del Departamento de Auditoría Interna de la Compañía, el demandante podrá optar por enviar su informe o queja directamente al Coordinador del Comité de Auditoría Estatutaria de IOCHPE-MAXION, utilizando la dirección de correo electrónico: [cae@iochpe.com.br](mailto:cae@iochpe.com.br), quién será responsable de adoptar las medidas adecuadas para garantizar la adecuada investigación con el apoyo del Comité de Ética.

19.11. IOCHPE-MAXION garantizará el estricto cumplimiento de las normas de anonimato, confidencialidad y prohibición de represalias, ya que este es un factor clave para garantizar la confianza en la línea directa.

## **20. NO REPRESALIAS**

20.1. IOCHPE-MAXION prohíbe y no tolera los actos o amenazas de represalias contra cualquier persona que reporte una actividad o situación que potencialmente infrinja este Código, las reglas internas de IOCHPE-MAXION o las leyes y reglamentos aplicables a la Compañía, o a quienes estén colaborando en una investigación. Las represalias son una violación que puede y debe ser notificada a la línea directa.

20.2. El compromiso de IOCHPE-MAXION de no tomar represalias protege al demandante que actúa de manera responsable y de buena fe, incluso si su denuncia o queja resulta ser infundada. Como resultado de esto, los empleados, directores, funcionarios, proveedores y terceros pueden presentar informes de presuntas violaciones y quejas sin temor a que su relación actual o potencial con IOCHPE-MAXION se vea afectada negativamente por dichos informes o quejas.

20.3. De manera similar, intentar disuadir o evitar que otra persona informe lo que de buena fe cree que es una infracción de conducta o que busca orientación con respecto a tal asunto, es en sí mismo una conducta que está sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias según lo dispuesto en este Código.

## **21. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

21.1. IOCHPE-MAXION puede imponer medidas disciplinarias a los empleados, directores, ejecutivos o proveedores que incumplan este Código de Conducta, las normas internas de IOCHPE-MAXION y/o las leyes y regulaciones aplicables, sin perjuicio de cualquier responsabilidad administrativa, civil y/o penal, como pueda ser el caso. Las siguientes medidas disciplinarias pueden ser aplicables: (i) en caso de empleados, directores y ejecutivos: advertencias verbales, advertencias escritas, suspensión, destitución de su cargo y/o despido, incluso por una causa justificada; y (ii) en el caso de Proveedores: notificaciones de incumplimiento de contrato y/o terminación de contrato.

21.2. Una vez que se hayan concluido los procedimientos adecuados de investigación, será responsabilidad del Comité de Ética de la Compañía evaluar y determinar las medidas disciplinarias aplicables a cada caso específico. La aplicación de las sanciones se llevará a cabo de manera proporcional y gradual y se tendrán en cuenta los siguientes factores: la naturaleza y la gravedad de la infracción, el grado de responsabilidad de las partes involucradas, los daños resultantes para la Compañía y sus miembros y la comunidad en su conjunto, ~~la~~ el beneficio obtenido por la parte infractora, la existencia de cualquier incumplimiento previo de cualquiera de las normas de este Código y su repetición, la cual se caracteriza cuando se ha demostrado que el infractor ya ha cometido un incumplimiento del Código del mismo tipo. Dependiendo de la naturaleza de la infracción, también se evaluará si existe una obligación o si es aconsejable informar a las autoridades o a terceros.

21.3. La iniciativa de informar espontáneamente cualquier incumplimiento o mala conducta en la que el/la denunciante esté involucrado/a puede ser reconocida como un factor atenuante cuando se trate de aplicar medidas disciplinarias.

## 22. DUDAS

22.1. Las leyes, la cultura y las prácticas son diferentes en cada país, e incluso en diferentes regiones del mismo país. Aunque este Código intenta ser claro e integral, sin duda pueden surgir situaciones en las que no está claro si una conducta es aceptable o no. En caso de cualquier duda con respecto a una situación específica o si tiene alguna pregunta que no esté relacionada con las disposiciones de este Código o las normas internas de IOCHPE-MAXION, consulte con su director, con el Departamento de Recursos Humanos de su unidad, con el Departamento de Cumplimiento de IOCHPE-MAXION, o utilice la propia línea directa. Recuerde que siempre es mejor buscar orientación antes de adoptar cualquier acción.

22.2. El Departamento de Cumplimiento apoyará a los empleados, directores y ejecutivos en la gestión del cumplimiento, fortaleciendo las políticas y procedimientos, desarrollando cursos de formación y reforzando los canales de comunicación de la organización. Se puede contactar con el Departamento de Cumplimiento de IOCHPE-MAXION de la siguiente manera:

**Departamento de cumplimiento:**

- Teléfono: +55 11 5508 3821
- Correo electrónico: [compliance@iochpe.com.br](mailto:compliance@iochpe.com.br)

## 23. APROVACIÓN Y EFECTIVIDAD

23.1. Este Código fue aprobado, en su versión original, por la Junta Directiva de IOCHPE-MAXION S.A., en una reunión que se llevó a cabo el 26 de septiembre de 2018 y ha estado vigente desde entonces. Cualquier revisión o modificación de este Código dependerá de la deliberación y aprobación previas por parte de la Junta Directiva antes mencionada. Este Código se puede encontrar en la página web de la Compañía ([www.iochpe.com.br](http://www.iochpe.com.br)) y en la página web de la CVM ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)).

\* \* \* \* \*



**PLANTILLA**

**RECONOCIMIENTO DE RECEPCIÓN Y COMPROMISO**

Por la presente manifiesto a todos los efectos, que he recibido una copia completa del Código de Conducta de Iochpe-Maxion S.A., que soy consciente de sus disposiciones y me comprometo a cumplirlas en su totalidad.

Soy consciente de que este Código también está disponible para su visualización en la página web de la Compañía ([www.iochpe.com.br](http://www.iochpe.com.br)) y en la página web de la CVM ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)).

Finalmente, manifiesto que, en el caso de situaciones en las que no exista una disposición expresa o una indicación clara en el Código mencionado con respecto a la conducta que se requiere o se espera de mí, buscaré una aclaración en la forma establecida en el Código.

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Ubicación: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

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