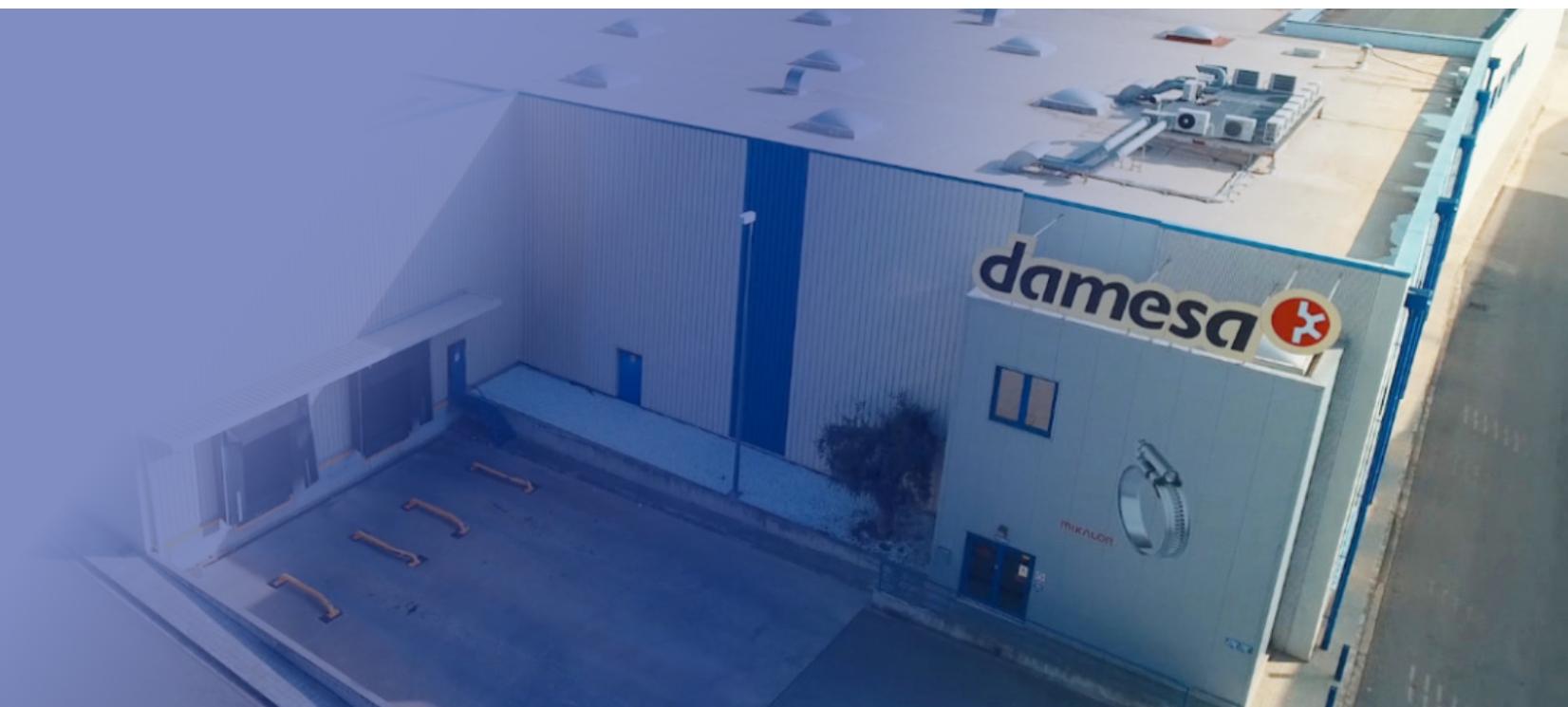




# Código de Conducta Empresarial de Damesa



# Introducción

---

Desde el inicio de nuestra actividad comercial, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado nuestras prácticas comerciales.

En Damesa, todos los empleados cumplen con este compromiso en sus responsabilidades diarias, manteniendo e incrementado nuestra reputación a nivel mundial, siendo este uno de nuestros activos más importantes.

El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continuada mediante ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables y aplicables a todas las áreas claves de Damesa.

La naturaleza de este Código no pretende ni puede abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar en el día a día y el objeto de éste, es brindar un marco de referencia.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Damesa o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, directores y sus subsidiarias.

## Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

---

**Respetamos la ley en todo momento.**

Damesa y todos sus empleados, están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

## Conflictos de Interés

---

**Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Damesa.**

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Damesa.

En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de Damesa.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

## Dirección externa y otras actividades externas

---

**Estamos orgullosos de la reputación de Damesa y también tenemos en cuenta los mejores intereses de Damesa en nuestros trabajos y actividades externas.**

No deben desarrollarse actividades fuera de Damesa si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia Damesa, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de Damesa o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de Damesa.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos o Legal.

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de Damesa o con las responsabilidades de los empleados.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

## Oportunidades corporativas

---

**Estamos comprometidos a fomentar los negocios de Damesa.**

Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán

comunicarlo a su superior inmediato, quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía.

## Defensa de la competencia y legalidad comercial

### **Creemos en la importancia de la libre competencia.**

Damesa está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados

de producto nunca serán distribuidos entre Damesa y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa.

Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.

- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

- En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

## Información confidencial

### **Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros.**

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de Damesa depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación.

Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Damesa respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (empresa conjunta), proveedores o clientes compartan información confidencial con Damesa, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de Damesa.

En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

## Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad

---

**Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía.**

Los empleados nunca deberán verse envueltos en una acción fraudulenta u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Damesa o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Damesa constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Damesa.

Los empleados deben proteger los bienes de Damesa y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente.

Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Damesa contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el *know-how*, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

## Soborno y corrupción

---

**Repudiamos toda forma de soborno y corrupción.**

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes económicos por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos, y en Damesa se ha adoptado la norma de no efectuar ningún aporte de este tipo en ningún país.

## Presentes, comidas, entretenimiento

### **Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.**

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del responsable del área Legal.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de éstos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera que sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Ventajas monetarias similares

## Discriminación y acoso

### **Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.**

Damesa respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometida a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

## Incumplimiento

**Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario.**

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos o Legal.

«Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

## Comunicación de conductas ilegales o violatorias

**Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones.**

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos o Legal, toda práctica o acción que crean inadecuada o incluso ilegal, en virtud de este Código.

En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido el Director General.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de los canales de comunicación internos de atención al empleado de Damesa.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada.

Damesa prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

**Director General Damesa**

Castellar del Valles, 27 de octubre de 2021