

GRUPO MADEM


CÓDIGO DE CONDUCTA

Y ÉTICA EMPRESARIAL

MR/COCBE/01
Rev. 2 18 Mar. 2026

GRUPO MADEM
Rod BR 470 Km 223.82
Caixa Postal 206
Garibaldi | RS | Brasil
CEP 95720.000

La firma corresponde a todo el documento.

<i>Revisado y aprobado</i>

<i>Leandro Mazzocato</i> <i>Director Global de Ventas y Marketing</i>

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL DE MADEM GROUP

RESUMEN		
SN.	DESCRIPCIÓN	PAG No.
1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÉTICA (VALORES FUNDAMENTALES)	3
3.	CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS	3
4.	SOSTENIBILIDAD	3
5.	DERECHOS HUMANOS	3
6.	PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS Y CONDICIONES LABORALES	4
7.	DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	4
8.	VIOLENCIA	4
9.	SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	4-5
10.	COMPETENCIA JUSTA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	5
11.	ANTICORRUPCIÓN	5-6
12.	REGALOS Y HOSPITALIDAD	6
13.	IMPLICACIÓN CON LA COMUNIDAD: PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN ENTIDADES	6-7
14.	CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, INFORMACIÓN PROPIETARIA	7
15.	CONTABILIDAD, INFORMES TRANSPARENTES E INTEGRIDAD FINANCIERA	7
16.	PROPIEDAD INTELECTUAL	7
17.	CONTABILIDAD, COMUNICACIÓN PRECISA E INTEGRIDAD FINANCIERA	7-8
18.	ORGANISMOS GUBERNAMENTALES	8
19.	CATEGORÍAS DE CLASE	8
20.	ANTI-FRAUDE	8
21.	CONFLICTOS DE INTERÉS	8-9
22.	PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES	9
23.	MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INTERNET	9
24.	SUPERVISION Y CUMPLIMIENTO	9-10
25.	CANAL DE DENUNCIA	10
26.	GESTIÓN DEL MANUAL DE CONDUCTA	10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

1. INTRODUCCIÓN

Este CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA PROFESIONAL del Grupo MADEM representa nuestro compromiso ético y sirve como guía para la conducta empresarial adecuada de todos los interesados con los que tenemos relaciones.

En Grupo MADEM, estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio de manera legal, ética y transparente.

Este documento se aplica a todos los empleados que trabajan para Grupo MADEM (incluidos directores, directores generales, jefes de departamento, jefes de equipo, empleados, agencias y subcontratistas), clientes, proveedores, proveedores de servicios y todas las demás organizaciones con las que mantenemos una relación comercial.

Grupo MADEM espera que sus empleados sean imparciales y honestos en todos los asuntos relacionados con el trabajo. Todos los empleados tienen la responsabilidad, en general, de actuar de buena fe y no hacer nada que pueda comprometer la confianza necesaria para el desarrollo de su actividad.

El éxito de nuestra empresa se basa en la confianza que hemos ganado con nuestros empleados, clientes y proveedores. Ganamos credibilidad cumpliendo nuestro compromiso con la equidad y alcanzando nuestros objetivos únicamente a través de una conducta ética. Se espera que todos los empleados sigan este Código en su conducta profesional y personal, y traten a todos con respeto, honestidad y justicia.

2. ÉTICA (VALORES FUNDAMENTALES)

Nuestros valores fundamentales para el Grupo MADEM son:

Honestidad, integridad, confianza, respeto por los demás, responsabilidad y obediencia a la ley.

3. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS

Nuestro compromiso con la integridad comienza con el cumplimiento de leyes, normas y regulaciones. Entendemos y cumplimos con los requisitos legales y las prácticas empresariales de una empresa legal. El cumplimiento de la ley es la base sobre la que se construyen los estándares éticos de Grupo Madem. Los empleados del Grupo Madem y todos los que trabajan en su nombre están obligados a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables de los países en los que operamos. Estamos comprometidos a cumplir todos los contratos válidos y vinculantes que celebremos y a no abusar de nuestros derechos.

4. SOSTENIBILIDAD (Personas, Beneficio y Medio Ambiente)

Estamos comprometidos a satisfacer las necesidades actuales sin comprometer a las futuras generaciones. Para ello, combinamos factores económicos, medioambientales y sociales en nuestras operaciones y decisiones empresariales.

5. DERECHOS HUMANOS

Estamos comprometidos a respetar la dignidad humana y los derechos de cada individuo y comunidad con la que interactuamos durante nuestro trabajo. No causaremos ni contribuiremos de ninguna manera a la violación de los derechos humanos. Nuestros empleados tratarán a todos con dignidad, respeto y cuidado, y defenderán los derechos humanos.

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 3 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

6. CONDICIONES Y PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

Grupo Madem no tolerará el uso de trabajo infantil o forzado que se ajuste a la definición estipulada por la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998), ni la explotación de menores en ninguna de sus operaciones e instalaciones.

Estamos comprometidos a promover la igualdad en nuestras prácticas laborales y a una política justa de empleo y remuneración, en cumplimiento de las leyes aplicables. No aceptamos el uso ni la contratación de mano de obra infantil o esclava, ni ninguna forma de trabajo forzado, obligatorio o por deuda. Condenamos todas las formas de prácticas laborales ilegales, injustas e poco éticas que explotan a la fuerza laboral, destruyen la seguridad social o actúan como evasión fiscal, incluyendo, pero no limitándose a, trabajo informal y no declarado o la retención de salarios.

Nuestros empleados deben actuar con integridad y tratar a sus compañeros y a los demás en el lugar de trabajo con el máximo respeto.

7. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

El Grupo MADEM respeta la diversidad. Ofrecemos igualdad de oportunidades laborales y no toleramos ningún tipo de discriminación, acoso ni abuso. No toleramos discriminación directa o indirecta basada en características o circunstancias irrelevantes para el desempeño de la función, como género, estado civil, edad, origen nacional, social o étnico, color, religión, opinión política, discapacidad, orientación sexual, representación sindical, propiedad, nacimiento o cualquier otra condición. Está prohibido cualquier tipo de comportamiento discriminatorio, intimidación o victimización.

El Grupo MADEM no tolera ningún tipo de acoso moral ni conducta que afecte la dignidad o genere un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, independientemente del nivel jerárquico o que perjudique el rendimiento de las personas en el lugar de trabajo.

También están prohibidas y se consideran conductas inapropiadas como propuestas o insinuaciones sexuales verbales, gestuales o físicas, así como la práctica del acoso sexual.

No se permite la distribución o exhibición de material ofensivo, vulgar o despectivo, incluidas fotos o dibujos inapropiados. No se pueden hacer insultos, bromas, difamaciones o comentarios degradantes e indeseables sobre la raza, etnia, religión, orientación sexual, edad, apariencia, discapacidad física o mental, ni estereotipos de una persona, ni individualmente, colectivamente, ni personalmente ni en ningún medio.

8. VIOLENCIA

El Grupo MADEM no tolera manifestaciones de violencia, ya sea verbal, física, moral, psicológica, social o de cualquier otro tipo en las instalaciones y lugares laborales de la empresa, así como en entornos externos a la empresa.

9. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Ofrecemos condiciones de trabajo limpias, seguras y saludables, y estamos comprometidos a mantener un entorno saludable para prevenir accidentes laborales y lesiones de salud que puedan ocurrir durante o como resultado de la operación. Estamos comprometidos a minimizar

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 4 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente. Nos esforzamos por reducir el uso de recursos finitos, como la energía y el agua, y las emisiones nocivas, como la producción de residuos.

Para garantizar la seguridad de la información, la competitividad y preservar la imagen y los datos de las personas, el Grupo MADEM recomienda que:

Sin autorización de las áreas responsables del Grupo MADEM, no está permitido publicar ni compartir información de la empresa, ya sea relacionada con el mercado, procesos, programas, sistemas, planes estratégicos, tecnologías, proyectos, datos financieros, tendencias y resultados empresariales, ya que son confidenciales.

En cualquier canal de comunicación (impreso o digital), no se permiten publicaciones personales con contenido ofensivo, despectivo o difamatorio, o que expongan la imagen del Grupo MADEM y sus empleados, clientes y proveedores de servicios.

Todos los empleados deben cumplir y cumplir en todo momento todas las leyes, normativas y estándares pertinentes de salud, seguridad y protección medioambiental.

10. COMPETENCIA JUSTA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Nuestras relaciones con los socios comerciales se basan en la confianza y los beneficios mutuos, en cumplimiento con la legislación de la competencia. Estamos comprometidos con la competencia ética y justa, vendiendo productos y servicios basados en su calidad, funcionalidad y precios competitivos. Tomaremos decisiones independientes sobre precios y marketing y no cooperaremos ni coordinaremos indebidamente nuestras actividades con la competencia. No ofreceremos ni solicitaremos pagos o propinas indebidas, ni participaremos ni colaboraremos en boicots ilegales contra clientes concretos. Nos comprometemos a cumplir con todos los controles comerciales, restricciones, sanciones y prohibiciones de importación y exportación aplicables.

No toleramos ningún tipo de violación de la equidad de ningún proceso de puja. Nos abstenemos de prácticas que perjudiquen la competencia y la reputación de nuestros socios comerciales, así como cualquier conducta que comprometa la credibilidad de nuestros competidores.

No retenemos pagos maliciosos, ilegales o impropios a nuestros socios ni permitimos tales prácticas en nuestra cadena de suministro; Luchamos contra la práctica poco ética de la "cadena de deuda".

Nuestro equipo es responsable de garantizar prácticas comerciales justas durante el ejercicio de sus funciones y de cumplir con todas las normativas de competencia, protección al consumidor y de marketing ético y justo. Los clientes y socios comerciales deben ser tratados de forma justa e igualitaria, y los productos y servicios deben presentarse de manera transparente y precisa (marketing y publicidad éticos y equitativos), revelando toda la información relevante.

11. ANTICORRUPCIÓN

Condenamos y no toleramos ninguna forma de corrupción. Está prohibido ofrecer, prometer, dar, pedir, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier ventaja o beneficio indebido para obtener, mantener o facilitar, de cualquier manera, un negocio. Una ventaja o beneficio indebido puede incluir efectivo, cualquier equivalente en efectivo (por ejemplo, tarjeta regalo),

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 5 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

regalo, crédito, descuento, viaje, ventaja personal, alojamiento o servicios. No permitimos pagos de facilitación (o "sobornos") a funcionarios públicos o empresas privadas para asegurar o acelerar acciones rutinarias. La corrupción también abarca el abuso de función o posición, cuando alguien crea la falsa impresión de que influye indebidamente en un tomador de decisiones.

La corrupción, ya sea para obtener o mantener ventajas en la conducción de los negocios, se considera una conducta grave. De manera similar, aceptar o permitir que otra persona acepte sobornos también se considera una falta grave. Nuestros compañeros deberán rendir cuentas de todos los beneficios recibidos en el desempeño de sus funciones y no ofrecerán ni recibirán sobornos, ni actuarán de forma corrupta de ninguna otra manera.

El Grupo MADEM observa y cumple estrictamente con todas las normativas y legislación vigentes contra prácticas ilícitas, la lucha contra el soborno y la corrupción. La empresa, directa o indirectamente, no recibe, ofrece, dona, paga, promete ni autoriza el pago en efectivo ni en ningún otro medio financiero que constituya un conflicto de intereses, conducta ilegal y corrupción según las leyes de Brasil y de cualquier otro país. Asimismo, no contrata empleados ni mantiene relaciones con profesionales, ya sean personas físicas o jurídicas, implicadas en actividades delictivas, corrupción, blanqueo de capitales, tráfico de drogas y/o terrorismo.

12. REGALOS Y HOSPITALIDAD

Evitaremos cualquier acción que cree la percepción de que se ha buscado, recibido o concedido un trato favorable a cambio de beneficios personales.

Los beneficios de cortesía o empresariales incluyen regalos, propinas, comidas, bebidas, entretenimiento u otros beneficios ofrecidos por personas o empresas con las que hacemos negocios o podamos hacer negocios. No concederemos ni aceptaremos tales beneficios que constituyan, o puedan razonablemente percibirse como incentivos comerciales injustos que violen cualquier aspecto legal, regulación o política, que causen vergüenza. Nuestros empleados nunca podrán utilizar fondos o recursos personales para lograr algo que no se pueda hacer con nuestros recursos.

Podemos aceptar y ofrecer regalos y hospitalidad ocasionales que sean habituales y de acuerdo con prácticas éticas razonables del mercado, siempre que no sean excesivos, frecuentes, no reflejen un patrón de aceptación frecuente y no den la apariencia de un intento de influir en decisiones empresariales. Solo se pueden aceptar regalos triviales y de bajo valor. Todos los demás regalos deben ser rechazados educadamente o, si se reciben por correo, devueltos al donante. Si la devolución no es posible, la donación debe destinarse a las organizaciones benéficas o a la comunidad. Es responsabilidad de la persona que ofrece, proporciona, recibe o acepta el regalo decidir si es apropiado.

La recepción de regalos y regalos debe denotar un carácter imparcial, sin interferir en las relaciones y la toma de decisiones de la empresa con sus clientes y proveedores. Para ello, el sentido común del beneficiario es primordial al recibirlos. Está prohibido que los empleados del Grupo MADEM reciban cantidades monetarias ofrecidas por proveedores, terceros y proveedores de servicios.

13. IMPLICACIÓN CON LA COMUNIDAD: PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN ENTIDADES

La opción de grupo es individual. El Grupo MADEM reconoce que todo ciudadano tiene derecho a

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 6 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

presentarse a cargos políticos, siempre que lo haga en un ámbito personal. La empresa se otorga el derecho a mantener una posición neutral y fomenta la misma imparcialidad entre los empleados en el lugar de trabajo. Esto significa que las horas de trabajo, así como los recursos, el nombre, la marca o cualquier otro activo de la empresa que posea el Grupo MADEM, no deben utilizarse para manifestaciones político-partidistas.

14. SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Somos responsables de la seguridad, protección y uso económico de los recursos de la empresa. Nuestros recursos, incluyendo tiempo, materiales, equipos e información, se proporcionan exclusivamente para uso comercial legal. Se permite el uso personal ocasional, siempre que sea legal, no afecte al rendimiento profesional ni altere el clima organizativo.

Todos los empleados deben seguir las medidas de seguridad adecuadas y tratar con respeto los activos de la empresa, sean tangibles o inmateriales, y no deben hacer un uso indebido o negligente de los activos.

15. CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, INFORMACIÓN PROPIETARIA

Estamos comprometidos con la confidencialidad, integridad y accesibilidad de la información empresarial. Hemos implementado las medidas de seguridad adecuadas y nuestro personal debe respetar este compromiso. La información confidencial incluye toda la información no pública que pueda ser perjudicial para la empresa, sus clientes o socios comerciales si se divulga a terceros no autorizados. Todos los empleados deben tratar esta información como confidencial. Esto también significa que nadie puede negociar valores mientras posea información no pública ni proporcionar información no pública a terceros que puedan afectar a los valores. Todos los estándares que garanticen la seguridad de la información deben cumplirse estrictamente.

Respetamos los derechos de propiedad de los demás. No adquiriremos ni intentaremos adquirir secretos comerciales ni otra información confidencial o propietaria por medios indebidos. No participaremos en el uso, copia, distribución o alteración no autorizada de software u otra propiedad intelectual protegida.

16. PROPIEDAD INTELECTUAL

La Propiedad Intelectual incluye una variedad de activos: marcas registradas, diseños industriales, nombres de dominio, derechos de autor, innovaciones, invenciones, procesos, productos, proyectos, prototipos, ideas, financieros, comerciales, de información de mercado o cualquier otra actividad no material desarrollada en el Grupo MADEM o contratada por él. Todos los derechos de propiedad relacionados con activos de propiedad intelectual que puedan ser creados, directa o indirectamente, por empleados, trabajadores temporales, becarios y aprendices del Grupo MADEM, incluso si sus funciones no estén relacionadas con el desarrollo de investigaciones o invenciones, son propiedad exclusiva de MADEM. La empresa puede utilizarlos total o parcialmente, con o sin modificaciones, y exigir su registro ante los organismos oficiales competentes tanto en Brasil como en el extranjero.

17. CONTABILIDAD, COMUNICACIÓN PRECISA E INTEGRIDAD FINANCIERA

Nuestros libros, registros, cuentas y estados financieros deben mantenerse con el nivel de detalle adecuado y reflejar de manera veraz y precisa nuestras operaciones. Condenamos todas las formas de blanqueo de capitales y, por tanto, estamos comprometidos a hacer negocios con

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 7 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

socios que participan en actividades comerciales legales, con fondos procedentes de fuentes legales.

Estamos comprometidos con una tributación justa y la evitación de todas las prácticas de evasión fiscal, incluyendo no emitir recibos ni justificar facturas de gastos falsas.

Todos los empleados deben seguir los procedimientos contables, asegurarse de que las transacciones comerciales se registren y documenten correctamente, y garantizar que toda la información revelada en los informes financieros sea completa, honesta, precisa, oportuna y comprensible. Ningún empleado debe influir, manipular o engañar indebidamente ninguna auditoría.

18. ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

El Grupo MADEM cumple con todas las leyes vigentes en Brasil y en los países donde opera, apoyando un diálogo abierto y constructivo y promoviendo mejoras en el ámbito gubernamental. En inspecciones y auditorías de cualquier tipo, se instruye a los empleados responsables del servicio para que cooperen con los agentes públicos. La atención dedicada a este asunto también se manifiesta en una postura ética firme, que limita la concesión de cualquier ventaja o privilegio. Los empleados y terceros no pueden aceptar, sugerir, prometer o insinuar a ninguna categoría de agente público ningún tipo de ayuda (financiera o no), pago de propinas, premios, comisiones, donaciones, regalos o ventajas personales.

19. CATEGORÍAS DE CLASE

El Grupo MADEM respeta la libre asociación, reconoce a los sindicatos como representantes legales de los empleados y busca un diálogo constante sobre cuestiones laborales o **sindicales**.

20. ANTI-FRAUDE

El fraude —el acto o intención de engañar, robar, engañar o mentir— es poco ético y, en la mayoría de los casos, criminal. El fraude en todas sus formas (incluyendo, por ejemplo, la presentación de informes de gastos falsos; la falsificación o alteración de documentos o certificados financieros; la apropiación indebida de activos o el mal uso de activos de la empresa; y la inserción de cualquier información financiera o no financiera falsa en registros o estados de gestión).

21. CONFLICTOS DE INTERÉS

Nuestras decisiones se basarán en evaluaciones objetivas y justas, evitando la posibilidad de cualquier influencia indebida. Existe un "conflicto de intereses" cuando el interés personal de un empleado (que puede estar vinculado, por ejemplo, a amigos, familiares, clientes, competidores, proveedores, contratistas, etc.) interfiere o puede interferir con los mejores intereses del Grupo MADEM. Determinar si existe un conflicto de intereses no siempre es fácil; Por lo tanto, cualquier persona que tenga preguntas sobre conflictos de interés debe consultar con la dirección.

Pueden surgir conflictos de interés.

- Ser empleado (tú o un familiar cercano) o tener una relación económica con un cliente, competidor, proveedor o contratista, actual o potencial;
- Contratar o supervisar a familiares o personas estrechamente relacionadas;
- Actuar como miembro del consejo de administración de otra empresa u organización;

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 8 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

- Poseer o tener un interés sustancial en un cliente, competidor, proveedor o contratista;
- Tener un interés personal, un interés financiero o un posible beneficio personal en cualquier transacción empresarial.

Si los compañeros mantienen relaciones personales, corresponde al empleado senior implicado informar a su responsable para confirmar que no existe conflicto de intereses ni que puede surgir un conflicto de intereses.

22. PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

Respetamos la privacidad de las personas y reconocemos la necesidad de que clientes, empleados y otras personas tengan la seguridad de que sus datos personales sean tratados adecuadamente y con fines empresariales legales. Estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes de protección de datos personales. Recopilamos y almacenamos únicamente la información personal necesaria e informamos adecuadamente a los sujetos de datos sobre estas actividades. Hemos implementado medidas de seguridad adecuadas para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información personal.

Nuestro personal debe cumplir los requisitos legales, aplicar prácticas que cumplan con la ley y seguir los procedimientos relacionados para garantizar la legalidad de las actividades de tratamiento y tratamiento de datos personales.

23. MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INTERNET

El acceso a teléfonos fijos y móviles, a internet, así como al uso de correos electrónicos, software, hardware, equipos y otros activos del Grupo MADEM, debe restringirse a la actividad profesional, en cumplimiento de las directrices establecidas en el Reglamento para el Uso de Internet, la Intranet y el Correo Electrónico.

Los datos producidos y mantenidos en los equipos y sistemas de información son propiedad exclusiva del Grupo MADEM.

Los empleados, trabajadores temporales, becarios y aprendices deben ser conscientes de que la empresa tiene acceso a registros de internet, correo electrónico e información almacenada en ordenadores, así como al uso de recursos telefónicos móviles y fijos.

Los empleados y proveedores de servicios deben mantener la confidencialidad de la información de la empresa, incluso después de finalizar el contrato que vincula a las partes. Los empleados despedidos del Grupo MADEM no pueden grabar, copiar ni llevar copias de documentos, correos electrónicos, información, procesos o procedimientos a los que tuvieron acceso.

24. SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO

El Grupo MADEM está disponible para aclarar cualquier duda en cualquier momento y no tolerará castigos ni represalias contra quienes denuncien conducta indebida de buena fe.

Los directivos y líderes tienen una responsabilidad aún mayor de demostrar, también a través de sus acciones, la importancia de este Código. Son responsables de abordar con rapidez cualquier cuestión o preocupación ética que surja. Los empleados deben cooperar en las investigaciones sobre posibles o presuntas conductas inapropiadas.

El incumplimiento de este Código se considera conducta inapropiada que puede justificar medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo u otra modalidad

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COCBE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 9 de 10

GRUPO MADEM CÓDIGO DE CONDUCTA E ÉTICA EMPRESARIAL

contractual, en los casos en que sea necesario.

Estamos comprometidos a esforzarnos por aplicar nuestros valores y estándares a lo largo de la cadena de valor de nuestros proveedores, subcontratistas, proveedores de servicios y socios comerciales.

25. CANAL DE DENUNCIA

El Canal de Denuncias es un espacio para identificar cualquier irregularidad que pueda ocurrir en el Grupo MADEM. Esto es un medio de conexión entre la empresa y sus audiencias, permitiendo a accionistas, directores, empleados, trabajadores temporales, becarios, aprendices, clientes, proveedores, proveedores de servicios y representantes presentar quejas relacionadas con los servicios, comportamientos y prácticas de la empresa.

El Canal de Denuncias refuerza la cultura de confianza, compromiso y transparencia que existe en el Grupo MADEM, expresando los valores que se refieren a las personas, la ética y las relaciones honestas. De este modo, garantiza un entorno transparente y acogedor para todos.

Garantizamos un entorno de protección frente a cualquier forma de acción perjudicial (represalia) a quienes, de buena fe, denuncien la práctica de irregularidades. Por lo tanto, este canal es confidencial, imparcial y está disponible para audiencias internas y externas relacionadas con el Grupo MADEM.

Las quejas pueden presentarse de forma anónima a través de nuestro canal oficial en www.madem.com.br/contato, rellena el formulario seleccionando el asunto, introduciendo tu mensaje y enviándolo.

Toda la información será recibida por la empresa, con garantía de anonimato; tras su recibimiento, la información será enviada al Comité de Ética del Grupo MADEM para su tratamiento adecuado y enviada a las áreas responsables de la investigación.

26. GESTIÓN DEL MANUAL DE CONDUCTA

Los líderes tienen la responsabilidad de asegurar la comprensión de la información de este Manual de Conducta y de gestionar manifestaciones de incumplimiento de los principios y valores de esta organización.

Siempre que se identifiquen casos de incumplimiento de las directrices descritas en este Manual, deben ser comunicados al Canal de Denunciantes para que puedan recibir el tratamiento adecuado.

Las directrices aplicadas a la mala conducta pueden ser educativas, correctivas, de advertencia e incluso de despido, dependiendo de la gravedad de la situación.

La deliberación de los casos es responsabilidad del Comité de Ética, que garantiza la conducta confidencial, preservando la identidad del manifestante y la transmisión de la información recibida.

Las violaciones de este Manual de Conducta estarán sujetas a medidas disciplinarias internas y/o sanciones según la legislación aplicable.

Corresponde a cada persona comunicarse formalmente a través del Canal de Denuncias siempre que tenga conocimiento de una posible violación de los términos de este Manual de Conducta. Todas las quejas recibidas serán tratadas con confidencialidad y secreto, salvo aquellas en las que exista la obligación legal de informar a las autoridades gubernamentales.

Documento No.	Rev. No.	Fecha de Emisión	Fecha de la Reseña	Página No.
MR/COBCE/01	02	31-Mar-2024	18-Mar-2026	Página 10 de 10