



Código de Conducta

Marcopolo s.a.

Compromiso de la alta dirección

En Marcopolo valoramos una cultura colaborativa, guiada por los valores de la empresa. El éxito de Marcopolo depende de contar con empleados comprometidos, en un ambiente de respeto y aprecio por las personas, trabajando en equipo, haciendo que las cosas sucedan con excelencia, con foco en la satisfacción del cliente y teniendo en cuenta la sustentabilidad de nuestros negocios.

El Código de Conducta proporciona pautas de comportamiento que guían nuestro compromiso con la ética y la integridad.

Actuar con integridad significa hacer lo correcto, independientemente de las reglas o incluso de ser acusado u observado. Cuando no esté seguro de cómo proceder en una situación laboral, este documento puede ayudarle con información muy importante. Le mostrará los principios éticos de nuestra empresa y la conducta esperada en las más diversas situaciones. Recuerde, cada empleado es responsable de proteger la integridad y reputación de Marcopolo.

Marcopolo dispone de un canal de denuncia accesible a públicos internos y externos para informar de situaciones que no cumplan las directrices de este código de conducta, así como de otras situaciones relacionadas con el cumplimiento corporativo. Se puede acceder al canal a través del sitio web de Contacto Seguro Marcopolo <https://contatoseguro.com.br/marcopolo> o de forma gratuita llamando al **0800 601 8690**.

Las denuncias se pueden realizar de forma anónima y se garantiza la confidencialidad en el tratamiento del asunto. Todos los informes plausibles, es decir, aquellos que contienen información que permite comprender y abordar el tema, son investigados y devueltos al denunciante. Estamos comprometidos a garantizar que ningún denunciante sufra represalias por informar un problema de buena fe.

Contamos con su colaboración para mantener siempre un ambiente de trabajo alineado con nuestros valores.

*Comité Ejecutivo
Consejo de Administración*

Resumen

PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES	4
INTERACCIÓN CON LOS EMPLEADOS	6
◦ Mantener un buen lugar de trabajo	6
◦ Responsabilidad de los gerentes	6
◦ Relación con los empleados	7
DIRECCIÓN DEL NEGOCIO	9
◦ Integridad en los negocios	9
◦ Donaciones, aportaciones y patrocinios	9
◦ Prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la corrupción	9
◦ Regalos, obsequios y atenciones	10
◦ Relaciones con socios comerciales	10
◦ Relaciones con empresas controladas y afiliadas	11
◦ Relaciones con inversores	11
◦ Compras sostenibles de bienes y servicios	12
◦ Actuación sostenible en los negocios	12
INTERACCIÓN CON ORGANISMOS EXTERNOS	13
◦ Relaciones con los competidores	13
◦ Relaciones con organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro	13
◦ Relaciones comunitarias	14
◦ Relaciones con los clientes	14
GESTIÓN DE ACTIVOS E INFORMACIÓN	15
◦ Relaciones con la prensa y difusión de información	15
◦ Protección de activos y privacidad de datos personales	16
◦ Mantenimiento de registros adecuado	16
EL SISTEMA DE INTEGRIDAD	17
◦ <i>Compliance</i>	17
GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	18
◦ Estructura de los Comités	18
◦ Canal de denuncia	20
◦ Medidas disciplinarias	21
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	22

Propósito, Visión y Valores

El propósito, la visión y los valores definidos por Marcopolo guían los estándares de conducta de todos nuestros empleados, y son fundamentales para el éxito del negocio de Marcopolo, ya que se basan en la ética, la integridad, el respeto y la valorización de las personas.



Nuestro Propósito

Aproximando personas.



Nuestra Visión

Ser protagonista en soluciones de movilidad de forma sostenible.



Nuestros Valores

Respeto y valorización de las personas

Creemos que lo más importante son las personas, involucradas y comprometidas.

Satisfacción del cliente

Los clientes satisfechos son nuestra razón de existir.

Hazlo realidad con excelencia

Hacerlo realidad con excelencia es lo que nos diferencia.

Ética e integridad

Nuestras acciones son el reflejo de nuestras palabras.

Sostenibilidad

Mantenemos la empresa sólida, pensando en el futuro.

Trabajo en equipo

Juntos hacemos mucho más.



Interacción con los empleados

Mantener un buen lugar de trabajo

Marcopolo se compromete a mantener un buen ambiente de trabajo para todos los empleados. Este objetivo sólo se puede lograr si todos los empleados asumen la responsabilidad personal de tratar a sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y visitantes con respeto y profesionalismo, garantizando un ambiente libre de discriminación y acoso, en cumplimiento de todas las leyes aplicables.

Responsabilidad de los gerentes

Es responsabilidad de los asesores, directores, gerentes, coordinadores, líderes y demás empleados con responsabilidades de gestión en Marcopolo, así como de sus representantes institucionales, en el ejercicio de sus actividades:

- Liderar con el ejemplo, adoptando actitudes y comportamientos consistentes con los Valores Marcopolo;
- Promover y comprometerse con una conducta ética, incluido el trato imparcial en situaciones que caractericen conflictos de intereses en las relaciones personales y profesionales, ya sean reales o potenciales;
- Tomar todas las medidas apropiadas para proteger la confidencialidad de la información restringida sobre la empresa, ya sea de naturaleza comercial, tecnológica o de valores;
- Evitar conflictos de interés comunicando al Comité de Conducta y/o Cumplimiento cualquier relación o transacción que pueda presumir la potencial existencia de situaciones de esta naturaleza o cualquier violación a los lineamientos de este Código;
- Apoyar y garantizar el cumplimiento de todas las reglas y procedimientos de integridad de la organización;
- Velar por el cumplimiento de este Código de Conducta y transmitir su contenido a los empleados de su equipo, exigiendo su aplicación;
- Garantizar el cumplimiento de las políticas de seguridad de la información y privacidad de los datos personales, velando por que los datos de Marcopolo se traten con cuidado; y
- Sea proactivo en la resolución de problemas relacionados con posibles conflictos o conductas inapropiadas dentro de su equipo, brindando derivación rápida y efectiva a aquellas situaciones que estén a su alcance. En caso de duda o cuando el asunto sea grave, se deberá contactar al área de *Compliance*.





Relación con los empleados

La relación entre Marcopolo y sus colaboradores se basa en el sentido de justicia, motivación, respeto mutuo y valoración del ser humano, transparencia y responsabilidad compartida.

La empresa deberá ofrecer las mismas oportunidades de crecimiento a todos los empleados, teniendo en cuenta las habilidades y competencias individuales de cada uno, rechazando cualquier actitud de prejuicio o discriminación. La contratación, promoción o despido de cualquier profesional debe seguir los procedimientos definidos en la Política de Recursos Humanos de Marcopolo. Ninguna decisión que afecte la carrera de uno o más empleados podrá ser tomada basándose en preferencias, vínculos personales o intereses ajenos a los de Marcopolo.

No se permiten conflictos de intereses, potenciales o reales. Estos son algunos ejemplos de situaciones en las que existe un conflicto de intereses:

- Al realizar actividad remunerada adicional (relacionada o no con el rol desempeñado en Marcopolo) que pueda perjudicar el desempeño profesional o representar competencia para nuestra empresa.
- Al tomar decisiones, que puedan ser de interés personal propio o ajeno, en detrimento del interés de la empresa.
- En la relación jefe-subordinado entre personas con vínculo familiar (*abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, cónyuges, socios, yernos, nueras, cuñados, suegros o otros casos que se caracterizan como dependencia económica).
- Empleados con vínculo familiar (*) que reportan al mismo directivo, incluso trabajando en áreas diferentes.

Cualquiera de estas situaciones debe ser reportada a la gerencia inmediata o al *Compliance* a través de los procesos formales de Marcopolo.

La empresa respeta la diversidad y no tolera ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, género, color, etnia, orientación sexual, biotipo, nacionalidad, religión, salud o posición política, entre otros.

La empresa no tolera ninguna forma de acoso moral o sexual contra ningún empleado o persona que actúe en sus instalaciones o en su nombre.

El acoso moral se caracteriza por conductas abusivas frecuentes e intencionadas a través de palabras, conductas, actos, gestos o escritos. Pueden dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poner en peligro su puesto de trabajo o degradar el ambiente de trabajo.



El acoso sexual se caracteriza por la acción inapropiada de alguien que hace propuestas de carácter sexual a otra persona, manifestadas físicamente, mediante palabras, gestos u otros medios, propuestas o impuestas contra su voluntad, causándole vergüenza, utilizando intimidación, chantaje u otros medios de coerción.

Las instalaciones, equipos, máquinas, materiales e informaciones propiedad de Marcopolo deben ser utilizados por los empleados únicamente con fines laborales, de acuerdo con las normas de la empresa. Los empleados deben solicitar permiso antes de utilizar estos activos para proyectos o fines fuera de los de la empresa.

Todos los archivos e informaciones creados, recibidos o almacenados en las computadoras y servidores de Marcopolo, incluidos los dispositivos móviles, se consideran propiedad de la empresa. Por esta razón, Marcopolo podrá monitorear cualquier información transmitida o almacenada en estos lugares. El uso adecuado de la tecnología y los recursos informáticos de Marcopolo está detallado en la Política de Seguridad de la Información.

No debe haber restricciones a las actividades políticas partidistas de los empleados, pero siempre deben actuar a título personal y de una manera que no interfiera con sus responsabilidades profesionales. Dichas actividades no deben ocurrir en el entorno laboral ni involucrar recursos, materiales o equipos de la empresa. Los empleados tampoco deben usar uniformes u otra identificación de la empresa cuando realicen actividades políticas.

Marcopolo se compromete a brindar a todos los colaboradores un ambiente de trabajo que preserve los derechos humanos, reconociendo que la salud y la seguridad son elementos fundamentales, presentes en todos sus valores.

No se permite dentro de las instalaciones de la empresa durante el horario laboral cualquier actividad que implique la venta, negociación o promoción de bienes o servicios personales. Esto incluye, entre otras, ventas directas de productos, mercadeo en red, distribución de catálogos, publicidad de productos o servicios personales, entre otras actividades similares.



Dirección del negocio

Integridad en los negocios

Marcopolo sólo realiza negocios honestos en cualquier parte del mundo. Esta posición no es negociable. Este comportamiento es el que esperamos de nuestros asesores, directivos y empleados en general y es el que también aplicamos en todas nuestras relaciones.

Se trata de puntos de atención en la conducta honesta de los negocios, donaciones, contribuciones y patrocinios, lucha contra la corrupción y el blanqueo de dinero, así como en la oferta de regalos, obsequios y atenciones.

Donaciones, aportaciones y patrocinios

Marcopolo podrá realizar donaciones, aportes y patrocinios a instituciones públicas o privadas, encaminadas a apoyar proyectos y eventos alineados con los valores y objetivos de la empresa.

Las donaciones, aportaciones y patrocinios deberán realizarse de forma transparente, sobre la base de un contrato escrito, con finalidad legal, adecuada a los objetivos de la empresa y en pleno cumplimiento de la legislación aplicable y de la Política de Patrocinio y Donaciones de la empresa.

No está permitido ofrecer, aceptar, solicitar o prometer obsequios o ventajas económicas de cualquier naturaleza, a cambio de beneficios privados o para la empresa o que no sean compatibles con los valores de la empresa o que puedan dañar su reputación.

Marcopolo no apoya ni realiza donaciones, aportes o patrocinios a candidatos o partidos políticos.

Cualquier situación que suscite dudas sobre su conducta o integridad deberá ser sometida al área de *Compliance* para verificación antes de su puesta en práctica.

Prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la corrupción

Marcopolo se compromete a seguir los preceptos de la legislación anticorrupción y antilavado de dinero en los mercados en los que opera, promoviendo una cultura de transparencia y combatiendo la corrupción. A tal

efecto, no deben tolerarse transacciones financieras inusuales que puedan dar lugar a prácticas corruptas, lavado de dinero o que de cualquier forma atenten contra el patrimonio público nacional o extranjero.

De esta manera, a través de la inversión en programas y herramientas de integridad, incluida la aplicación de capacitación en prácticas respetuosas con la ley, Marcopolo busca garantizar el cumplimiento de la legislación pertinente.

Regalos, obsequios y atenciones

Los gestores, representantes y empleados de Marcopolo no deben ofrecer, aceptar, solicitar o prometer ventajas económicas de cualquier naturaleza que puedan estar relacionadas con cualquier tipo de negociación en el marco de Marcopolo, excepto objetos de pequeño valor clasificados como obsequios. Es decir, deben ser esporádicos y no pueden ser lujosos o extravagantes, cumpliendo con los criterios establecidos en la Política de Integridad Global de Marcopolo.

Se podrán aceptar invitaciones a viajes y eventos, financiados por terceros, en situaciones específicas, siempre que garanticen la imparcialidad y el interés de la empresa. En caso de duda, los empleados deberán obtener la aprobación previa del área de *Compliance*, mediante consulta formal.

Relaciones con socios comerciales

Los socios comerciales, caracterizados principalmente por proveedores, prestadores de servicios, fabricantes de chasis, representantes comerciales, instituciones financieras, concesionarios, distribuidores y revendedores, juegan un papel importante y estratégico para Marcopolo. Se deben construir relaciones de largo plazo, con reglas claras, basadas en la confianza y el compromiso mutuo, a través del aprendizaje y de experiencias compartidas, fomentando prácticas que redunden en el éxito conjunto.

Los socios comerciales de Marcopolo deben hacer respetar y preservar sus derechos, así como cumplir con las obligaciones contractuales establecidas de mutuo acuerdo entre las partes involucradas.

Ningún miembro del cuadro profesional de socios comerciales podrá pertenecer al cuadro profesional de Marcopolo, cualquiera que sea su nivel o área de actividad.





No se permite el suministro de productos o servicios por parte de empresa(s) cuyo(s) profesional(es), socio(s) o representante(s) tenga(n) vínculo(s) familiar(es) congerente(s) de Marcopolo que trabaje(n) en una zona usuaria o de contratación, o que se encuentran en una posición que puede influir directamente en la toma de decisiones.

Asimismo, la venta de productos o servicios a distribuidores, comerciantes y/o revendedores, cuyo(s) profesional(es) o socio(s) tengan vínculos familiares con el(los) directivo(s) de la empresa, deberá ser objeto de análisis por parte del área de *Compliance* para orientarse sobre el método y procedimiento a seguir para realizar el negocio.

Los socios comerciales y de negocios, así como Marcopolo, deben respetar, en todos los países donde operan, el manejo o uso de datos personales de acuerdo con procedimientos definidos, ya sea en formato físico o digital, observando la legislación local.

Relaciones con empresas controladas y afiliadas

Las empresas controladas y afiliadas de Marcopolo son consideradas socios comerciales estratégicos, fomentando relaciones éticas, respetuosas y de confianza entre todas las partes involucradas.

El Código de Conducta debe ser implementado y aplicado en las empresas y unidades controladas de Marcopolo, respetando la viabilidad y las características de la cultura y la legislación local. En el caso de las empresas afiliadas, deben realizarse esfuerzos para implantar Códigos de Conducta similares a los de Marcopolo o la empresa asociada (cuando proceda).

Marcopolo, de acuerdo con las disposiciones de la legislación brasileña a la que está sujeta, extenderá las disposiciones legales aplicables a sus empresas controladas y afiliadas.

Relaciones con inversores

Las relaciones con los inversores deben estar guiadas por la transparencia y la fiabilidad de la información, a través de una comunicación clara, ágil y objetiva. Las informaciones sobre negocios, resultados financieros, mercado y otros sólo deben ser proporcionadas por personas autorizadas, de acuerdo con la Política de Divulgación de Información de Marcopolo y normas específicas de la Comisión de Valores



Mobiliarios (CVM) de Brasil o instituciones equivalentes en unidades en el exterior.

Los empleados no pueden asesorar y/o influir en la decisión de comprar o vender acciones, ni utilizar información que no sea de dominio público para, de cualquier manera, influir, positiva o negativamente, en el precio de las acciones en el mercado.

Compras sostenibles de bienes y servicios

Marcopolo debe garantizar que la adquisición de bienes y servicios esté alineada con sus objetivos y procesos empresariales, generando valor para la empresa, el accionista y el cliente, manteniendo los estándares de calidad, respetando a las personas y comunidades en las que operamos, y siguiendo las leyes aplicables. Debemos asegurarnos de que los gastos, aprobaciones corporativas y restricciones sobre los tipos de bienes o servicios permitidos estén de acuerdo con la normativa interna de la organización.

Desempeño sostenible en los negocios

Marcopolo está firmemente comprometido con operaciones comerciales sostenibles, en Brasil y en los países donde opera, con prácticas y decisiones comerciales que consideran la preservación del medio ambiente y valoran los principios éticos y el respeto a los derechos humanos.



Interacción con organismos externos

Relaciones con los competidores

La relación de Marcopolo con los competidores debe ser respetuosa. La competencia debe ser vista como sana y fuente de referencia para nuevos desafíos, promoviendo la mejora continua y la innovación.

Fuera del ámbito de las Asociaciones Gremiales, no está permitido tratar con personas vinculadas a la competencia sobre temas de cualquier naturaleza que puedan afectar los intereses de Marcopolo o del competidor.

Marcopolo no celebrará acuerdos formales o informales con sus competidores para manipular precios, participar en licitaciones públicas o asignar productos. En las relaciones con los competidores, se respetarán todas las leyes antimonopolio y otras leyes que protegen la libre competencia.

Los profesionales de Marcopolo no deben obtener ni utilizar información confidencial de los competidores que no haya sido puesta a disposición del público. Asimismo, queda prohibida la transmisión de cualquier información de la empresa a los competidores.

Relaciones con organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro

La relación de Marcopolo con autoridades, agentes públicos y políticos debe estar guiada por el respeto a la legislación aplicable y a los principios éticos establecidos en este Código.

Los profesionales que representan a Marcopolo en su relación con estas instituciones no deben ofrecer, aceptar, solicitar o prometer obsequios o ventajas económicas de cualquier naturaleza, a cambio de beneficios indebidos, privados o para la empresa.

Los contratos y licitaciones que se realicen con la Autoridad Pública deberán seguir la legislación aplicable y los lineamientos de este Código de Conducta.

Cualquier relación o transacción que pueda presumir la potencial existencia de situaciones de conflicto de interés deberá ser reportada inmediatamente al área de *Compliance*.

La relación de Marcopolo con entidades sin fines de lucro debe estar guiada por el profesionalismo, cuidando los intereses y compromisos de la empresa de manera respetuosa y legal.



Marcopolo debe respetar el derecho de sus empleados a asociarse libremente con estas entidades, garantizando que no haya ningún tipo de discriminación. La conducta de los empleados que representan a la empresa ante estas entidades deberá seguir estrictamente los principios definidos en este código.

Relaciones comunitarias

La relación de Marcopolo con las comunidades en las que opera está enfocada al desarrollo social, a través del cumplimiento de la legislación aplicable, el respeto a las cuestiones ambientales, la promoción de acciones alineadas con las necesidades locales y la comunicación permanente con las partes interesadas.

En Brasil, la responsabilidad social de la empresa es ejercida de manera compartida por la Fundación Marcopolo, que mantiene programas enfocados a la cultura, educación y salud de niños, adolescentes de las comunidades y de la sociedad en general.

No se deben adoptar prácticas comunitarias que beneficien los intereses personales de directivos o empleados de Marcopolo o de la Fundación Marcopolo o de políticos, en detrimento de los intereses institucionales.

Relaciones con los clientes

La satisfacción del cliente es la razón del éxito de Marcopolo. Los esfuerzos deben dirigirse a identificar lo que los clientes perciben como valor, estableciendo acciones capaces de transformar dichos valores en realidades recíprocas rentables, sustentadas en relaciones seguras y de largo plazo.

Los empleados, de cualquier nivel jerárquico, si se les contacta, tienen la libertad de hablar con los clientes. Sin embargo, la información debe ser remitida al área responsable para su asistencia.

La rapidez y agilidad en la respuesta al cliente son fundamentales para la imagen de Marcopolo, y los empleados están obligados a responder a todas las consultas de los clientes y aclarar, con transparencia y respeto, las políticas de la empresa.

La venta de productos o servicios Marcopolo a clientes que tengan vínculos familiares con directivos de la empresa o que se encuentren en una posición que pueda influir directamente en la toma de decisiones debe realizarse de acuerdo con normas y lineamientos de *Compliance*.



Gestión de activos e información

Relaciones con la prensa y difusión de información

La relación de Marcopolo con la prensa debe estar comprometida a brindar información consistente y transparente, respetando los principios éticos, la legislación vigente y las normas específicas de la Comisión de Valores Mobiliarios (CVM) de Brasil o de órganos equivalentes en el exterior.

Las declaraciones al público y a la prensa en general sólo deberán ser realizadas por personas expresamente autorizadas por la empresa.

Los empleados de Marcopolo, en cualquier nivel jerárquico, no deben utilizar información confidencial y/o privilegiada que pueda influir en las decisiones de inversión o generar ventajas indebidas. Dicha información no debe ser revelada a terceros, incluso si son familiares o amigos cercanos.

Cualquier divulgación de información que involucre actos y hechos materiales, así como el mantenimiento de la confidencialidad respecto de informaciones no divulgadas, deberá seguir las disposiciones de la Política de Divulgación de Información de Marcopolo.

No se permite la divulgación fuera de la empresa de información que contenga contenidos y negocios de Marcopolo, utilizando correos electrónicos privados, redes sociales u otros entornos no corporativos. Se incluyen aquí fotografías, videos y declaraciones de cualquier naturaleza, ya que pueden afectar la reputación de la empresa.

Los empleados deben garantizar que la información compartida en sus redes sociales, si está directa o indirectamente vinculada al nombre de la empresa, sea coherente con los valores de Marcopolo.

Queda prohibida cualquier actividad que pueda interpretarse como representación de la empresa sin la debida autorización. La empresa puede hacerse pública para expresar su posición sobre temas de su interés, representada por sus directivos designados.

Todos los empleados, incluidos los terceros que representen o puedan representar a Marcopolo en estas actividades, deben observar igualmente este Código de Conducta, así como otras políticas de la empresa y leyes aplicables.

El comportamiento adecuado se extiende a actividades fuera del ámbito empresarial, eventos u otras situaciones en las que usted pueda estar asociado como colaborador y/o representante de Marcopolo.



Protección de activos y privacidad de datos personales

Marcopolo tiene activos esenciales para sus operaciones. Por lo tanto, todos los empleados son responsables de proteger los recursos de la empresa y garantizar que se utilicen únicamente para los fines para los que fueron destinados. Es nuestra responsabilidad que cualquier propiedad de la Empresa, así como la propiedad de terceros en poder de la empresa, esté protegida contra pérdida, robo, daño, abuso o uso, acceso o disposición no autorizados, incluido el uso ilegal o de una manera considerada inapropiada.

Al llevar a cabo sus operaciones comerciales, Marcopolo recopila, a través de sus empleados y terceros, una cantidad significativa de información personal identificable y se compromete a procesar dicha información de conformidad con las leyes de protección de datos aplicables y según lo autorizado por nuestras políticas de seguridad y privacidad.

El intercambio de esta información sólo se realizará de acuerdo con las leyes de protección de datos de cada país y región de operación. Las posibilidades de compartir incluyen, entre otras, el consentimiento del interesado, la ejecución de contratos, el cumplimiento de obligaciones legales y la protección de intereses vitales en caso de una emergencia. En caso de duda, el responsable del tratamiento de los datos personales de Marcopolo debe ser contactado a través del correo electrónico **privacidad@marcopolo.com.br**.

Los empleados deben seguir las pautas de uso, acceso y seguridad de Marcopolo para computadoras, hardware, software, dispositivos móviles, incluidos correo electrónico, Internet y sistemas de correo de voz, así como otras pautas de seguridad de la información aplicables.

Mantenimiento de registros adecuado

Nuestros clientes, inversores, socios comerciales, entidades gubernamentales y otros dependen de la información precisa generada por los registros comerciales de la empresa. Además, es necesario mantener ciertos registros para satisfacer requisitos legales, fiscales y reglamentarios. Marcopolo mantiene en todo momento su gobierno para mantener altos estándares de integridad con respecto a los registros de la empresa, asegurando que sigan siendo auténticos, confiables y utilizables. La empresa se compromete a capacitar a todos los empleados que crean y administran registros.



El sistema de integridad



Compliance

El *Compliance* se establece para contribuir al cumplimiento de los lineamientos del Código de Conducta y los estándares de integridad de la organización. Todos los empleados tienen el deber de seguir las reglas, procesos y controles para mantener la efectividad de este sistema.

Está prohibido otorgar u ofrecer propinas, sobornos, pagos de facilitación o cualquier otro beneficio que constituya una ventaja indebida, ya sea directamente o a través de terceros. También está prohibido cualquier tipo de fraude, difusión de información falsa, formación de cárteles y participación en actividades ilícitas, como lavado de dinero, competencia desleal e incumplimiento de las leyes y códigos vigentes.

Marcopolo busca detectar y contener violaciones éticas y conductas inapropiadas o ilegales en su entorno. Es importante que todos los empleados colaboren con sus esfuerzos y proporcionen información veraz cuando así se les solicite.

En caso de obstrucción u omisión en la investigación de posibles violaciones, serán aplicables acciones disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en este Código y la Política Global de Integridad, así como la legislación específica o vigente.

La empresa dispone de un sistema de gobernanza con comités relacionados con este código de conducta (véase más abajo), que son los órganos responsables de la aplicación, difusión, formación, revisión y actualización del código de conducta, así como responsables en gran medida de la eficacia del sistema de *Compliance*.

Puede aclarar dudas o solicitar orientación individual sobre situaciones que puedan entrar en conflicto con las directrices presentadas poniéndose en contacto con el responsable de *Compliance* por medio del correo electrónico: **compliance@marcopolo.com.br**.

Gobernanza del código de conducta

Estructura de los Comités

En relación con este Código de Conducta, los Comités de *Compliance* y Conducta son responsables de:

- convertir los principios y valores de Marcopolo en normas sobre conductas aceptadas e inaceptables;
- coordinar investigaciones sobre fraude o irregularidades y recomendar sanciones (que deben ser llevadas a cabo por los gestores inmediatos), garantizando la imparcialidad de las sanciones aplicadas;
- asegurar medidas para aumentar el nivel de confianza (interna y externa), la imagen y reputación de la empresa;
- proteger los activos físicos e intelectuales de la organización;
- gestionar conflictos de intereses;
- supervisar las actividades relacionadas con los canales de denuncia;
- identificar oportunidades para mejorar los procesos internos;
- asegurar y actualizar el Código de Conducta, promoviendo su difusión y difundiendo normas de conducta adecuadas;
- orientar a las partes interesadas en caso de dudas sobre la aplicación del presente Código;
- investigar y tomar decisiones cuando se verifiquen casos de violación de los principios establecidos; y
- actuar como órgano consultivo y deliberante para todas las cuestiones que impliquen la aplicación de este Código y/o demás normas y reglamentos de la empresa.

Comité de *Compliance*

Este Comité es responsable de orientar a las distintas áreas en temas relacionados con los lineamientos de *Compliance*. Las demás funciones específicas de este Comité se encuentran descritas en el Reglamento Interno del Comité. Este Comité reporta al Consejo de Administración y sus miembros son elegidos cada dos años.





Comité de Recursos Humanos

Este Comité es la máxima instancia de aplicación y evaluación de situaciones conflictivas con el Código de Conducta relacionadas con cargos directivos y casos que exceden las competencias del Comité Central de Conducta. Este Comité reporta al Consejo de Administración y sus miembros son elegidos cada dos años. Las demás funciones específicas de este Comité se encuentran descritas en el Reglamento Interno del Comité.

Comité Central de Conducta

La principal tarea de este Comité es coordinar la adopción de las directrices del Código de Conducta para todos los que forman parte del contexto de Marcopolo en Brasil, evaluando y respondiendo a las consultas pertinentes recibidas a través de los canales del defensor del pueblo de la empresa. También coordina, junto con el área de *Compliance*, la implementación del Código de Conducta en las demás unidades. Depende del Comité de Recursos Humanos y tiene la siguiente composición básica: responsables de las áreas de Recursos Humanos, Operaciones Industriales, Asesoría Jurídica/*Compliance*, Contraloría y Finanzas o Relaciones con Inversores. Otros participantes podrán ser nominados por el Comité de Recursos Humanos. No se permite la participación de personas cuya situación objeto de evaluación les afecte, directa o indirectamente.

Comité Local de Conducta/*Compliance*

Las unidades ubicadas en el exterior cuentan con un Comité Local de Conducta/*Compliance* cuya función es implementar el Código de Conducta y directrices de *Compliance* en sus operaciones, reportando directamente al Comité Central de Conducta y al Comité de *Compliance* en Brasil. Este Comité está integrado por el titular de la unidad, directivos de las áreas de Recursos Humanos, Industrial y Financiero. Otros participantes podrán ser nominados por el Comité de Recursos Humanos. No se permite la participación de personas cuya situación objeto de evaluación les afecte, directa o indirectamente.

Canal de denuncia

Marcopolo brinda un canal exclusivo para denuncias que debe ser utilizado con responsabilidad y seriedad.

El acceso al canal de denuncias, Contato Seguro Marcopolo, se puede realizar a través del sitio web <https://contatoseguro.com.br/marcopolo> o por teléfono **0800 601 8690**.

En este canal podrá reportar situaciones de incumplimiento del Código de Conducta y prácticas de *Compliance* establecidas, violaciones a las leyes y a los valores de la empresa, tales como: fraude, acoso, discriminación, mal uso de recursos. Opera las 24 horas del día, los siete días de la semana, y es atendida por una empresa subcontratada, ajena a Marcopolo, garantizando imparcialidad, seguridad y compromiso total con el secreto del denunciante y la confidencialidad en el tratamiento de la denuncia.

Otros medios disponibles para aclarar dudas sobre temas de integridad y conducta:

- **Declaración de Conducta** (Hoja adjunta al Código de Conducta): Para aclarar dudas o solicitar orientación individualizada sobre situaciones personales que puedan estar en conflicto con las directrices del Código de Conducta.
- **Compliance** (por correo electrónico compliance@marcopolo.com.br): Exclusivamente para aclaración de dudas u orientación por medios internos.

Sin embargo, estos canales no deben utilizarse para tratar otros asuntos, sino únicamente temas de conducta ética, integridad y *compliance*. Tampoco podrán realizarse denuncias calumniosas o difamatorias con el objetivo de perseguir o perjudicar a otros. Invariablemente estas situaciones se identifican y no logran el objetivo previsto.

Para otros asuntos, la empresa proporciona medios específicos, que son:

- Canal Abierto: acceso a través de la página de intranet corporativa para enviar quejas, consultas, sugerencias y elogios sobre temas como beneficios, procedimientos y asuntos internos en general.
- SAC Marcopolo: acceso a través del sitio web de la empresa, para informaciones relacionadas a productos y servicios.





Medidas disciplinarias

Marcopolo no tolera violaciones éticas ni conductas que estén en desacuerdo con las directrices de este código y procedimientos específicos contenidos en el Folleto de Normas Internas, la Política Global de Integridad, la Política de Consecuencias y otras políticas de la empresa, disponibles para acceso en la intranet. La empresa fomenta la iniciativa de denunciar voluntariamente la implicación en una infracción, actitud que se tendrá en cuenta a la hora de determinar posibles medidas disciplinarias apropiadas.

Los comités de conducta tienen la facultad de definir la aplicación de las acciones disciplinarias, según lo define la política de consecuencias de la empresa según su gravedad, tomando como referencia:

- Casos leves: advertencia verbal;
- Casos moderados: advertencia por escrito;
- Casos graves: suspensión disciplinaria del trabajo e incluso despido por justa causa (artículo 482 de la Consolidación de Leyes del Trabajo).
- El Comité de *Compliance* y el Comité de Conducta tienen autonomía para aplicar otras sanciones que consideren necesarias según cada caso específico.

Las sanciones aplicadas por la empresa no renuncian ni reemplazan posibles sanciones legales por violaciones de normas o reglamentos de órganos o entidades con las que Marcopolo tiene relaciones. Todo empleado sujeto a medidas disciplinarias deberá recibir una formación específica, según la gravedad del caso.

Política de derechos humanos

Marcopolo está comprometido a garantizar que los derechos humanos básicos se apliquen en todas sus operaciones en Brasil y en el exterior. Este compromiso cubre los siguientes temas:

- 1. Trabajo infantil:** el trabajo infantil está prohibido dentro de los límites legales vigentes en cada país. El trabajo de los aprendices menores debe cumplir con las especificaciones de cualificación profesional permitidas por la ley.
- 2. Trabajo esclavo:** está prohibida cualquier forma de explotación de los trabajadores, como coerción, amenaza o engaño para explotar a la persona, o para reducirla o privarla de su libertad, incluyendo trata de personas, servidumbre, trabajos forzados, servidumbre por deudas, retención de documentos, pagando depósitos como condición de empleo y otras formas de trabajo esclavo.
- 3. Salud y seguridad:** se deben cumplir estándares básicos para un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo agua potable, instalaciones sanitarias, equipo de seguridad aplicable y capacitación necesaria.
- 4. Libertad de asociación:** los empleados tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente a través de su representación de clase.
- 5. Discriminación:** está prohibida cualquier tipo de discriminación por razón de raza, género, color, etnia, orientación sexual, biotipo, nacionalidad, religión, salud, clase social, posición política o afiliación sindical.
- 6. Prácticas disciplinarias:** están prohibidos los castigos corporales, mentales o la coerción física y el abuso verbal a los trabajadores.
- 7. Horas de trabajo:** se deben respetar las horas máximas diarias, el descanso entre turnos y el descanso semanal según lo define la legislación laboral local o el convenio colectivo.
- 8. Compensación:** los salarios pagados deben cumplir con todos los requisitos mínimos legales del país o convenio colectivo.

Forma de reparación:

En caso de recibir una queja o identificar una situación que viole los derechos humanos, la empresa llevará a cabo una investigación a través del Responsable de *Compliance* o de los Comités de Conducta y se aplicarán con prontitud las medidas correctivas y preventivas adecuadas.



**Marcopolo está
comprometido a garantizar
que los derechos humanos
básicos se apliquen en
todas sus operaciones!**



Marcopolo sa.

compliance@marcopolo.com.br
www.marcopolo.com.br

NOV 2023