

Manual de Conducta Empresarial



1 INTRODUCCIÓN

Desde la fundación de Valcox, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de la Empresa. Desde entonces, los empleados de Valcox han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Valcox continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Empresa.

Los principios empresariales de Valcox estipulan ciertos valores que la Empresa asumió desde su fundación.

El presente Manual de Conducta Empresarial especifica los principios empresariales de Valcox y contribuye a implementarlos en forma continúa a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Manual no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento 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.

A los fines del presente Manual, las referencias al término “empleados” incluyen a los empleados, asociados, funcionarios y directores de Valcox S.A.

2 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

Respetamos la ley en todo momento

Valcox y 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 Empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

3 CONFLICTOS DE INTERÉS

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Valcox

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Valcox. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de Valcox.

Siempre que sea posible, los empleados deben evitar los conflictos de interés.

Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un empleado se encontrarara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato a fin de resolver la situación.

Buenos Aires / Argentina/ Valcox 1.2025

4 DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LEGALIDAD COMERCIAL

Creemos en la importancia de la libre competencia

Valcox 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 deberán adherirse en todo momento a las siguientes normas:

La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, parcial 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 Valcox y sus competidores sino que 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 con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

En caso de duda, se deberá solicitar el asesoramiento interno correspondiente.

5 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial a 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, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de índole no publicada.

El éxito constante de Valcox 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 el Directorio 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.

Valcox 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 (joint venture), proveedores o clientes compartan información confidencial con Valcox. En ese mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

6 FRAUDE, PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Empresa

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesto que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Valcox 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 Valcox constituyen la base para administrar los negocios de la Empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas (stakeholders). Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Valcox.

Los empleados deben proteger los bienes de Valcox y utilizarlos técnicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Valcox contra robo, pérdida, daño, uso incorrecto, fraude, malversación o 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 Empresa se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de la Empresa.

7 SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial a terceros.

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 o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. Valcox ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

8 INCUMPLIMIENTO

Consultaremos el Manual, 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 Manual y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato. 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 Manual.

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

9 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 toda práctica o acción que crean inadecuada o incluso ilegal, en virtud de este

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

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de las líneas de servicio de atención al empleado de Valcox.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. Valcox 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.

GUIA SOBRE EL COMPROMISO DE VALCOX CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCION

La lucha contra la corrupción

El soborno y la corrupción perpetúan la pobreza, socavan el desarrollo económico y distorsionan la competencia.

Valcox se compromete a una sólida ética de trabajo y prohíbe terminantemente a sus empleados, proveedores de servicios y agentes incurrir en el soborno y en la corrupción, así como cualquier conducta que pudiera dar lugar a la apariencia o la sospecha de dichas actividades inadecuadas o ilícitas.

El soborno se define como el ofrecimiento o la aceptación de un regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza de la gestión de negocios de la empresa.

Pagos Facilitadores

Los empleados de Valcox nunca deben pagar o utilizar a terceros para hacer pagos no oficiales a los funcionarios o empleados públicos con el fin de asegurar o agilizar trámites administrativos de rutina, como el despacho de aduanas, visas, permisos o licencias.

Cumplimiento de terceros y debida diligencia de Valcox

Valcox cuida de sus relaciones con terceros y nunca los usará para pagar sobornos o participar en prácticas corruptas. Valcox exige a sus proveedores, proveedores de servicios, distribuidores y terceros que actúen en su nombre que obren con integridad y cumplan con las leyes contra el soborno.

La decisión de comprar a un determinado proveedor, de utilizar un proveedor de servicios, o de nombrar un agente comercial o distribuidor, debe seguir un proceso apropiado de debida diligencia consistente con las directrices corporativas.

Si se hace evidente, o parece probable, durante el curso de la relación que un tercero está participando en prácticas inadecuadas o ilícitas, entonces debe consultarse al superior inmediato a fin de que sean tomadas las acciones necesarias.

Registros y documentación

Como parte de sus controles internos, Valcox requiere que todas las transacciones comerciales y los flujos financieros se registren correctamente, se clasifiquen y documenten, incluido lo relativo a la prestación de regalos, hospitalidad, becas, viajes, entretenimiento, y contribuciones de la Empresa.