



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Constellation.

Mensaje del CEO

Estimados colaboradores:

La ética, la integridad y el desarrollo sostenible con la base de nuestra forma de hacer negocios. Esos tres pilares están presentes en nuestros valores, nuestro Código de Ética y Conducta y en la Política Integrada de Gestión a fin de comunicar a todos los colaboradores, socios, proveedores, clientes y organismos reguladores lo que Constellation espera de cada uno de ellos.


El mercado de Petróleo y Gas es complejo. En este sector, que tiende a girar la rueda de la economía en gran escala, nos topamos con la participación asidua de gobiernos locales, la presencia de organismos reguladores y la emisión de licencias y autorizaciones. Por ello, es importante que mantengamos los más altos estándares de ética e integridad en todas nuestras actividades y que reforcemos nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes y normativas.

Consideramos que un comportamiento ético es, por encima de todo, un pilar esencial que debe encauzar nuestra conducta, garantizar la eficiencia y la sustentabilidad del mercado y la libre competencia.

La elaboración y la revisión del Código de Ética y Conducta, de la Política Anticorrupción, la Política de Obsequios, Regalos y Entretenimiento, así como las demás políticas de la Compañía, son medidas adoptadas a fin de fortalecer el ambiente ético en nuestros negocios y entre las partes interesadas que se relacionan con Constellation, expresando los valores y comportamientos que se esperan en nuestras interacciones con el sector público, el sector privado y el tercer sector.

De esta manera, con el objetivo de incentivar el crecimiento continuo de nuestra Compañía y de nuestro sector como un todo, esperamos que todos lean, entiendan y cumplan las normas del Código y de las Políticas y demás documentos a ellos asociados.

Cordialmente,


Rodrigo Ribeiro

CEO
Constellation

Índice

I. Principios generales 4

II. Alcance de la aplicación 5

III. SMS y sustentabilidad 7

IV. Conducta ética y legal 9

V. Personas 15

VI. Protección de activos 18

VII. Privacidad y protección de datos 21

**VIII. Obligaciones especiales relacionadas con
informes financieros** 23

IX. Cláusulas generales 25

I. Principios generales

Constellation (en lo sucesivo, “Constellation” o la “Compañía”) se ha ganado una sólida reputación basada en la honestidad y la integridad en sus operaciones administrativas y comerciales.

En Constellation, la orientación profesional y personal se da de forma ética y dentro del marco de la ley. La confianza, la lealtad, la calidad en los servicios y la ética en el trabajo son valores fundamentales que han moldeado nuestros negocios a lo largo de nuestra historia.

El presente Código de Ética y Conducta pretende guiar nuestras actividades comerciales a partir de la misión, la visión y los valores de la Compañía. Estos principios tienen por objetivo evitar irregularidades, promover relaciones éticas a nivel personal y profesional, reducir conflictos y fomentar el respeto al sistema legal.

Estos valores solamente se hacen realidad cuando los cultivamos y practicamos día tras día en las relaciones entre todas las partes interesadas (empleados, accionistas, clientes, proveedores y comunidades).

Todos somos responsables de la reputación de Constellation, de sus subsidiarias y empresas bajo control común. Por lo tanto, la Compañía espera de cada uno de nosotros un comportamiento íntegro.

Si bien este Código no es capaz de prever todas las situaciones que pueden llegar a ocurrir, el mismo establece reglas que deberán seguirse en una amplia variedad de acontecimientos que pueden surgir durante el desarrollo de nuestros negocios.

Las reglas que este Código estipula son de obligado cumplimiento y, por ello, deben ser respetadas por todos.

II. Alcance de la aplicación

Este Código se aplica a todos los miembros del Consejo, a directivos, ejecutivos, empleados y a todas aquellas personas que trabajan directa o indirectamente para Constellation, sus subsidiarias y empresas bajo control común en todo el mundo. La finalidad del Código es definir las obligaciones éticas y legales de trabajar para la Compañía proponiendo conductas adecuadas.

- A fin de aplicar los principios definidos en este Código, todos deben:
- Preservar la confidencialidad de informaciones sobre el negocio de la Compañía y del mercado.
- Buscar la excelencia en el trabajo diario, en los servicios que ofrecemos y en la conquista de nuestros objetivos financieros y comerciales.
- Evitar cualquier conflicto entre la Compañía e intereses personales.
- Mantener un ambiente laboral seguro y protegido con el cumplimiento de las políticas ambientales de la Compañía, además de los programas de salud y protección.
- Garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad de datos electrónicos y comunicaciones.
- Cumplir las leyes y las normas de nuestras operaciones comerciales en todo el mundo, incluyendo en cuestiones relativas a sobornos y corrupción oficial y comercial.
- Mantener estándares de comportamiento ético en las interacciones entre los empleados y las personas con las que hacemos negocios, así como entre los propios trabajadores, en el día a día.
- Evitar cualquier forma de discriminación o de injusticia en el ambiente de trabajo.
- Notificar cualquier sospecha de violación de este Código a través del Canal de Ética y Conducta.

Política Anticorrupción,
 Tratamiento Igualitario,
 Cumplimiento de las
 Leyes, Normas y
 Reglas, Pagos,
 Sobornos, Regalos y
 Entretenimiento,
 Relaciones con Partidos
 Políticos y Actividades
 Confidencialidad,
 Privacidad y
 Comunicaciones
 Externas, Conflictos de
 Intereses

Salud, Seguridad y Medioambiente
 Energía y Sustentabilidad



Uso de Activos
 de la Empresa
 Comunicaciones
 Electrónicas

Acoso Moral y Sexual
 Discriminación Derechos
 Humanos Política de Alcohol
 y Drogas

III. SMS y sustentabilidad

Salud, Medioambiente y Seguridad (SMS)

Constellation cree que el buen desempeño de la Compañía está relacionado con la salud, la seguridad y la calidad de vida de sus trabajadores. El respeto y el compromiso de preservar el medioambiente también son principios fundamentales sin los cuales la Compañía no puede progresar. Para cumplir esos objetivos, es necesario fomentar una cultura organizacional y adoptar prácticas de gestión que valoren a todos los seres humanos.

Todas las unidades operacionales deben actuar de conformidad con las leyes de seguridad, salud y medioambiente para (1) preservar la salud y la seguridad de los empleados, (2) proteger el medioambiente y (3) adecuarse a las exigencias de los clientes.

La Compañía trabaja para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados por medio de cursos, ponencias, seminarios y órdenes de servicio. La participación en programas de capacitación es obligatoria, pues que los trabajadores conozcan las normas, programas y procedimientos de seguridad adecuadamente contribuye a reducir los incidentes y accidentes.

Con el objetivo de mantener la capacitación de los empleados actualizada, los mismos deben informar a sus supervisores sobre las fechas de cursos obligatorios y sobre el vencimiento de licencias.

El uso de Equipos de Protección Individual (EPI) es obligatorio en nuestras unidades operacionales y áreas de servicio de nuestras bases.

Energía y sustentabilidad

A la Compañía le preocupa la conservación de los recursos naturales, por lo que promueve, con la constante orientación de sus equipos, iniciativas para preservar el medioambiente.

La sustentabilidad es esencial para el éxito de la Compañía y es una condición vital para los negocios a largo plazo.

Para crecer de forma responsable, Constellation trabaja por la preservación del medioambiente, por la seguridad de sus trabajadores y por la integridad de sus relaciones con la sociedad, independientemente de dónde opere.

IV. Conducta ética y legal

Todos los empleados de la Compañía, sin importar su cargo, deben comportarse siempre de manera ética, justa y lícita con los consumidores, proveedores y compañeros de la Compañía. No se tolerará el abuso de información privilegiada, la distorsión de los hechos, la manipulación, la ocultación de datos ni ninguna otra práctica impropia, injusta o ilegal. Una conducta honesta no es solamente un comportamiento libre de fraude; se incluye también el cumplimiento de las normas y leyes aplicables, así como un comportamiento honesto y ético en los negocios.

Tratamiento igualitario

Los fiduciarios, los miembros del personal subcontratado, los accionistas y administradores que actúen en nombre de la Compañía deben hacer negocios de forma justa y transparente para con los clientes, proveedores, competidores, compañeros y subcontratados. Nadie debe obtener ventajas mediante manipulación, ocultación de información, abuso de información privilegiada, distorsión de hechos relevantes o a través de la práctica de cualquier negocio injusto, antiético o ilegal.

Relaciones con partidos políticos y actividades

Constellation no permite ningún tipo de demostración política o partidista en sus instalaciones operacionales y administrativas.

En el caso de que los empleados aspiren a ocupar un cargo público, deberán informar a sus superiores de inmediato.

Los trabajadores que deseen participar en actividades políticas o de carácter público deberán hacerlo en su propio nombre y fuera de su horario laboral.

Confidencialidad, privacidad y comunicaciones externas

Salvo cuando la Compañía o sus clientes así lo autoricen, los empleados deberán velar por la confidencialidad de la información de que sean responsables.

La información confidencial abarca toda la información que no puede divulgarse y que, de serlo, podría resultar de utilidad a competidores o dañar a Constellation o a sus clientes.

La Compañía designará a determinados empleados para que hagan declaraciones en su nombre ante analistas de mercado, la prensa y los inversores. Todas las solicitudes de autoridades reguladoras o de representantes gubernamentales deben dirigirse a la persona responsable, de conformidad con el plan de comunicación de la Compañía.

Toda solicitud de información general sobre la Compañía o sus empleados debe remitirse al Departamento de Comunicación. Por su parte, las preguntas formuladas por analistas de mercado, inversores, instituciones y por el público de mercados de capitales en general se enviarán al Departamento de Relaciones con Inversores.

Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses existe cuando un trabajador actúa bajo la influencia de consideraciones personales —derechos debidos a personas o entidades que no forman parte de la Compañía— o para beneficio propio, tanto potencial como real.

Como política general, los empleados deben divulgar decisiones, pero abstenerse de tomarlas siempre y cuando el tema en cuestión implique intereses conflictivos con los de Constellation, como en el caso de transacciones vinculadas a relaciones con proveedores, prestadores de servicios, clientes, competidores y otros.

Los empleados deberán notificar inmediatamente por medio del Canal de Ética y Conducta o a un superior cualquier conflicto de intereses, sea real o

potencial, del que tengan conocimiento (incluyendo transacciones o interacciones que puedan llegar a ocasionar tal conflicto).

Los trabajadores tienen el deber de promover los intereses legítimos de la Compañía. En el ejercicio de sus obligaciones, los mismos no deben aprovecharse de oportunidades generadas por el uso de elementos propiedad de la Compañía, como documentos e informaciones, para beneficio propio.

Constellation no considera que los vínculos familiares entre empleados sean un impedimento para contratar a parientes. Sin embargo, ascendientes, descendientes, parientes colaterales, esposos o esposas de actuales empleados de la Compañía pueden ser contratados siempre que:

- estén cualificados;
- no trabajen en el mismo departamento;
- no trabajen en áreas donde exista un conflicto de intereses;
- la relación familiar, aunque sea indirecta o no consanguíneos, se informe en el momento de la contratación.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de conflictos de intereses que la Compañía no acepta:

- Trabajar directamente en la misma línea jerárquica con un pariente cercano o en una situación en la que, si bien no existe relación jerárquica directa, la relación pueda socavar los controles internos de la Compañía y ocasionar pérdidas de confianza en uno o ambos lados o ser motivo de embarazo para la Compañía;
- Estar implicado, directa o indirectamente, o influir en la contratación de entidades comerciales en las que el empleado tenga intereses financieros, sean estos directos o indirectos, o en las que parientes o amigos cercanos ocupen cargos con poder de decisión;
- Ofrecer, prometer, dar, pagar o aceptar ventajas, favores, recompensas o comisiones a/de funcionarios públicos o empleados de particulares, agentes, asesores u otras personas con el objetivo de influir en una decisión o en el cumplimiento de una obligación o como recompensa o agradecimiento por haber cumplido con sus deberes legales.

El término pariente cercano incluye: cónyuge, compañero o compañera, hijo o hija, hermano o hermana, padre, madre, padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, cuñado o cuñada, abuelo, abuela, suegro, suegra, yerno, nuera, nieto, nieta, cónyuge de nieto o nieta, primo, prima, tío, tía o cualquier otro pariente que viva con el empleado o con el representante.

Política Anticorrupción

Constellation prohíbe todas las formas de corrupción, incluyendo la práctica de sobornos, independientemente de la implicación o no de funcionarios gubernamentales, empresas privadas o individuos, sin importar el monto. Para más información sobre la política anticorrupción de la Compañía, incluyendo orientaciones sobre pagos prohibidos a funcionarios públicos, fraude en las licitaciones, fiestas privadas, comidas, viajes, entretenimiento, contribuciones políticas, donaciones, pagos y retenciones de terceros, consulte la Política Anticorrupción de la Compañía.

Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Antiterrorista

Se prohíbe terminantemente toda forma de participación en actividades de blanqueo de capitales y de terrorismo, incluyendo realizar negocios con personas o entidades implicadas en operaciones de blanqueo de capitales o de terrorismo.

El blanqueo de capitales implica:

- Participar en cualquier transacción financiera con propiedades o recursos que promuevan o procedan de actividades delictivas sancionables, en virtud de las leyes nacionales o internacionales aplicables a la Compañía;
- Recibir, transferir, transportar, usar o ocultar ingresos procedentes de actividades delictivas o ayudar o apoyar a una persona implicada en dichas actividades.

Apoyar el terrorismo implica:

- Participar, financiar, patrocinar, facilitar o ayudar a cualquier terrorista o actividad u organización terrorista o a cualquier partido designado por Estados Unidos, la Organización de las Naciones Unidas o por países en los que la Compañía opere como organización terrorista extranjera o como organización que ayuda o da apoyo a una organización terrorista extranjera.

Países sancionados y partes sujetas a restricciones

Todos los empleados que intervengan en transacciones internacionales deben seguir atentamente las leyes y normas citadas en este apartado y avisar al Departamento de Compliance de que son conscientes de la existencia de cualquier transacción que pueda entrañar preocupaciones en materia de sanciones. Dicho departamento está a disposición de los empleados en caso de que surjan dudas al respecto.

Muchos países han editado leyes y normas que limitan o exigen licencias para la realización de transacciones o negocios. En particular, las sanciones o restricciones económicas de EE. UU. pueden abarcar acciones realizadas por la Compañía en las que estén implicadas países, entidades o individuos.

Las sanciones económicas de EE. UU. se aplican ampliamente a países como Cuba, Irán, Siria, Sudán o Corea del Norte y parcialmente a otros países y activos. La Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de EE. UU. (OFAC, por sus siglas en inglés) también dispone de una Lista de Nacionales Especialmente Designados (o Lista SDN), que enumera entidades e individuos que realizan actividades sancionables, como la comercialización de armas de destrucción masiva o el apoyo al terrorismo global.

Cualquier empresa que efectúe una transacción con un país, una organización o un individuo sancionado debido a alguna de las prácticas mencionadas previamente puede estar violando las reglas de la OFAC y, en algunos casos, programas de sanciones del Departamento de Estado de EE. UU. Determinadas transacciones pueden exigir la licencia de la OFAC, que podrá concederla o no.

De este modo, toda potencial transacción comercial con países, entidades o activos sancionados debe comunicarse previamente al Departamento de Compliance para análisis y orientaciones.

Antitrust y competencia

El objetivo de las leyes antitrust y de competencia, también llamadas leyes antimonopolio, “fair trade” o cartel, es proteger y promover la competencia libre y justa. Estas leyes normalmente prohíben conductas que puedan reducir la competencia, como el fraude en licitaciones y combinaciones de precio entre las empresas licitantes o practicantes de mercado. Constellation prohíbe toda conducta que pueda interferir en el desarrollo de una competencia libre y justa.

El incumplimiento de estas leyes puede tener consecuencias severas, como sanciones económicas significativas, la prohibición de participación en licitaciones futuras, declaraciones de falta de idoneidad y la cárcel (en el caso de individuos).

Este compromiso tiene un alcance global y se aplica a todas las operaciones de la Compañía. Todos los empleados y las personas que actúen en nombre de la Compañía deben conocer y respetar todas las leyes antitrust que se apliquen a nuestras operaciones. Los empleados o personas que actúen en nombre de la Compañía e infrinjan la política de la Compañía sobre antitrust podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Insider trading (Información privilegiada)

Aquellas personas que tengan conocimiento de cualquier “información relevante” acerca de la Compañía que no se haya divulgado al público no podrán:

- Aconsejar a terceros sobre negociar o no valores emitidos por la Compañía;
- Divulgar dicha “información relevante” ante ninguna otra persona con el objetivo de que la misma le permita negociar o no valores emitidos por la Compañía;
- Negociar valores de la Compañía.

Para más información, lea la Política de *Insider Trading* de la Compañía.

V. Personas

Acoso moral y sexual

Constellation valor la diversidad en el entorno laboral, donde cada trabajador tiene la oportunidad de desarrollar sus habilidades y talentos en armonía con los valores de la Compañía.

No se aceptará ningún tipo de acoso ilegal que implique a empleados, proveedores, socios y clientes.

El acoso moral se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, escritos, comportamientos, actitudes, etc.) que, de forma propositada y frecuente, hiera la dignidad y la integridad física o psicológica de una persona, amenazando su puesto de trabajo o deteriorando la atmósfera en el trabajo.

La omisión también puede considerarse una forma de acoso moral.

El acoso moral se caracteriza por conductas abusivas practicadas con frecuencia con el objetivo de desestabilizar el comportamiento de un empleado en el entorno laboral.

El respeto y las buenas condiciones de trabajo son esenciales para la calidad de vida del grupo.

Luchar contra el acoso moral en el ámbito laboral contribuye al ejercicio pleno de todas las libertades fundamentales.

El acoso sexual hace referencia a la exigencia de ciertas conductas de naturaleza sexual como condición para la toma de decisiones laborales que afecten la carrera de un empleado, como ascensos, evaluaciones de desempeño y traslados. Constellation repudia y prohíbe toda actitud o conducta que constituya una forma de acoso sexual. La violación de esta política puede exponer al infractor a sanciones administrativas y legales.

Discriminación

No está permitida la práctica de discriminación de ningún empleado por motivos protegidos por ley.

Constellation valora y exige un tratamiento igualitario, cordial, respetuoso y digno entre todos los miembros de su plantilla y busca ofrecer oportunidades iguales para todos, de conformidad con las exigencias legales.

Los empleados que violen esta prohibición podrán ser objeto de medidas disciplinarias, que a su vez podrán conducir a su despido.

No se tolerarán comportamientos o amenazas que intimiden o coaccionen a otros empleados. Está estrictamente prohibido usar o portar armas de fuego o de cualquier otro tipo, como cuchillos y navajas, en las instalaciones de la Compañía.

Todas las amenazas o actos de violencia deben notificarse inmediatamente a un superior o a través del Canal de Ética y Conducta.

Derechos humanos

Constellation está comprometida con el respeto a los derechos humanos básicos de sus trabajadores.

Para ello, la Compañía elabora sus políticas globales de personal basándose en las declaraciones internacionales de derechos humanos.

Todos los empleados reciben formación a fin de que conozcan y respeten los derechos humanos básicos en el entorno laboral, en las comunidades locales directamente afectadas por las actividades de Constellation y en las relaciones con clientes, terceros y otros socios.

Constellation busca adquirir conocimientos sobre culturas, costumbres y valores presentes en las comunidades en que opera mediante un diálogo abierto con las personas a las que afectan sus actividades.

Política de Alcohol y Drogas

En virtud de los principios de seguridad y en observancia de su política de responsabilidad social, Constellation ha establecido un Programa para el Uso Impropio de Alcohol y Otras Drogas, que deberá aplicarse allá donde la Compañía opere.

La Compañía cree que todos sus trabajadores (incluyendo empleados circunstanciales y con contrato) deben estar en plenas condiciones de desempeñar sus funciones con seguridad y eficiencia, y reconoce asimismo que las personas que están bajo la influencia del alcohol u otras drogas ilícitas en el entorno de trabajo representan graves riesgos para la seguridad y la salud de los demás trabajadores y para los bienes de la Compañía.

Está terminantemente prohibido poseer, producir, consumir, distribuir y vender sustancias psicoactivas (incluyendo alcohol) o acudir al trabajo bajo la influencia de dichas sustancias en las instalaciones de la Compañía, así como en los vehículos proporcionados por la misma para el transporte de sus trabajadores.

La dirección ejecutiva es responsable de definir las situaciones excepcionales en las que el uso moderado del alcohol puede estar permitido, como en celebraciones o eventos de socialización.

Para más información al respecto, consulte la Política de Alcohol y Drogas de la Compañía.

VI. Protección de activos

Uso de activos de la Compañía

El uso de los activos de la Compañía (equipos, vehículos, computadoras, celulares) debe tener fines puramente laborales, y tan solo deberán ejercer dicho uso empleados autorizados y sus representantes. Esto se aplica a activos tangibles e intangibles (como secretos e información confidencial).

El robo, la pérdida, la falta de cuidado y el desperdicio repercuten directamente en los rendimientos de la Compañía. Así pues, todos son responsable de proteger los activos de Constellation y de garantizar que los mismos se emplean de manera eficiente. Si un empleado toma conocimiento del uso impropio —aunque sea parcialmente— o del robo de activos de la Compañía, el mismo deberá comunicárselo a un superior o notificar el hecho a través del Canal de Ética y Conducta, aunque la notificación en cuestión contenga datos confidenciales sobre otros trabajadores.

El correcto uso de las marcas registradas de Constellation fortalece la identidad de la empresa y contribuye a perpetuar el negocio. Todo uso de marcas registradas de la Compañía, incluyendo el logotipo o variaciones del mismo, deben cumplir lo dispuesto en las normas del Manual de la Marca, publicado por el Departamento de Comunicación.

Dicho departamento está a disposición de los empleados en caso de que surjan dudas al respecto.

Comunicaciones electrónicas

Las comunicaciones electrónicas incorporan todos los aspectos de voz, video y comunicación de datos, como sistemas de secretaría electrónica, e-mail, mensajes de texto, fax e internet. Los empleados deben utilizar los equipos, software, sistemas y otras instalaciones de comunicación en el desarrollo de labores cuyo fin sea el objetivo pretendido de los negocios. Por lo tanto, Constellation se reserva el derecho de inspeccionar, monitorear y controlar el

uso de los recursos electrónicos. Se aceptará el uso razonable de los dispositivos electrónicos para fines personales siempre y cuando ello no interfiera en el buen desempeño de cada empleado y no sobreexplota los recursos de la Compañía. Naturalmente, los empleados no deben esperar nunca tener privacidad al usar los sistemas de la Compañía.

Los trabajadores no participarán en foros públicos en línea en los que se discuta sobre los negocios de Constellation, de sus proveedores o clientes, pues ello puede suponer un incumplimiento de la obligación de confidencialidad acerca de la información del cliente o de la misma Compañía.

Todos los empleados tienen la obligación de reconocer y respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor de *software*, sistemas, catálogos electrónicos, revistas etc. Los recursos de TI de la Compañía no se emplearán para utilizar, examinar, copiar o almacenar ningún material protegido por derechos de autor sin el permiso o la autorización específicos debidamente aprobados para su uso en las computadoras de la Compañía.

Ningún empleado puede acceder, copiar, modificar o eliminar los archivos de otro usuario o de propiedad de Constellation sin la autorización expresa del Departamento de Tecnología de la Información.

Los trabajadores de la Compañía deben ser conscientes de los riesgos de manejar información, sobre todo en formato electrónico. Antes de usar datos electrónicos, deberá comprobarse la integridad de los mismos y, en caso de inconsistencias, deberán verificarse directamente con el remitente.

Los empleados son responsables del uso de sus cuentas de acceso a internet y deben recordar que sus contraseñas y demás autorizaciones están destinadas al uso personal y son intransferibles. En casos especiales, el Departamento de Tecnología de la Información podrá autorizar expresamente el intercambio o la transferencia de esos métodos de acceso.

Las siguientes infracciones también se consideran graves:

- Creación y/o propagación de virus informáticos;
- Daños a servicios y archivos;
- Destrucción deliberada o daños a cualquier equipo, *software* o datos pertenecientes a la Compañía o a otros usuarios;
- Acceso a recursos no autorizados;
- Retirar los derechos de otros usuarios;
- Acceder sin autorización a sistemas bloqueados, sitios web o contenidos impropios, incluyendo pornografía;
- Utilización de recursos de la Compañía para cualquier tipo de acoso prohibido.

Los empleados son responsables del correcto uso, cuidado y devolución de los equipos que les sean proporcionados (PC de escritorio, portátiles, *smartphones*, teléfonos y *pendrives*), así como de evitar el desperdicio de recursos mientras los use. Para más información, los empleados pueden entrar en contacto con el Departamento de Tecnología de la Información.

VII. Privacidad y protección de datos

Es deber de Constellation garantizar:

- el derecho a la privacidad de sus colaboradores y del público de interés, así como la confidencialidad de los datos personales a los que tenga acceso, otorgando amplia accesibilidad a su respectivo titular y haciendo uso de los mismos únicamente para fines apropiados y legalmente permitidos;
- su conformidad con lo dispuesto en la legislación en vigor de protección de datos y privacidad, en especial la Ley brasileña n.º 13.709/18 (LGPD), el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y demás leyes aplicables ("Leyes de Protección de Datos Aplicables"), así como observar los procedimientos y las políticas de protección de datos personales y de privacidad de Constellation.

Así pues, son deberes de todos sus colaboradores:

- Comprender de manera precisa que el tratamiento de datos personales se permite únicamente para fines específicos, definidos y legítimos y siempre que así esté previsto en uno de los supuestos legales descritos en las Leyes de Protección de Datos Aplicables;
- Observar y cumplir los procedimientos y las políticas de privacidad y protección de datos personales;
- Comprobar qué datos personales son realmente necesarios para el desarrollo de sus labores antes de recabarlos, acceder a ellos, utilizarlos, almacenarlos, divulgarlos o realizar cualquier otro tipo de tratamiento previsto en las Leyes de Protección de Datos Aplicables;
- No compartir contraseñas de acceso con terceros o utilizar las contraseñas de terceros para acceder a sistemas o computadoras

corporativos, en virtud de los procedimientos y políticas de seguridad de la información;

- Al hacer uso de los equipos y recursos de Constellation, no debe esperarse mantener la privacidad, es decir, la Compañía podrá tener acceso al contenido que se produzca o que pase por dichos equipos y recursos, siempre y cuando encuentre fundamento en las Leyes de Protección de Datos Aplicables.

VIII. Obligaciones especiales relacionadas con informes financieros

El directo ejecutivo (CEO), el director financiero (CFO) y los principales directivos del área financiera designados por el director financiero para la elaboración de informes financieros ("Empleados Responsables de los Informes Financieros") deben observar los principios de este Código y promover la cultura de la Compañía en relación con informes completos sobre resultados financieros, que a su vez deberán ser adecuados, oportunos y precisos.

Como parte de su aceptación de este Código, cada Empleado Responsable de los Informes Financieros conviene y se compromete a:

- Actuar con honestidad e integridad, evitando conflictos de intereses, reales o aparentes, en sus relaciones personales o profesionales.
- Proporcionar información precisa, completa, objetiva, relevante y oportuna dentro de los límites aceptables.
- Facilitar la divulgación completa, honesta, precisa y oportuna al público de informes financieros (considerando las normas de organismos reguladores, públicos o privados, que se apliquen a la Compañía).
- Respetar las reglas y normativas del gobierno a nivel federal, estatal y municipal, así como de otros organismos reguladores, sean estos públicos o privados.
- Obrar de buena fe, con responsabilidad, atención, competencia y diligencia, sin pasar por alto hechos relevantes o permitir que su juicio independiente tenga más peso que otras prioridades.
- Respetar la confidencialidad de la información obtenida como parte de su trabajo, salvo cuando esté autorizado o legalmente obligado a revelar dicha información. La información confidencial que un empleado obtenga en el desempeño de sus funciones no podrá usarse para obtener ventajas personales.

- Notificar con prontitud posibles infracciones de esta cláusula o de este Código de Ética a un superior o a través del Canal de Ética y Conducta.
- Reconocer que cualquier violación de este cláusula o de este Código de Ética puede conllevar la aplicación de medidas disciplinarias, culminando en el cese de la persona responsable.
- Las infracciones de las disposiciones de esta sección también pueden constituir infracciones legales, pudiendo llevar a sanciones civiles y penales para la Compañía y/o cada Empleado Responsable de los Informes Financieros.

IX. Cláusulas generales

Deber de los empleados

Todo empleado tiene el compromiso de respetar los Valores de la Compañía en sus actividades diarias y de asegurar el cumplimiento de las normas de conducta. Todos los empleados/colaboradores deben comportarse de forma acorde con este Código.

Compliance y medidas disciplinarias

Todas las personas sujetas a este Código deberán respetarlo y notificar inmediatamente cualquier violación, real o supuesta, de sus normas, así como cualquier otra conducta ilícita, impropia o antiética, de conformidad con los procedimientos descritos a continuación.

Toda violación del Código u omisión al no comunicar una violación del mismo será interpretada por la Compañía como un hecho pertinente que podrá ser objeto de medidas disciplinarias, con previsión o posibilidad de cese del responsable.

En caso de dudas acerca del Código o de la adecuación de su conducta o de la conducta de terceros en relación con el Código, entre en contacto con el Departamento de Compliance de la Compañía.

Notificación de infracciones a través del Canal de Ética y Conducta

Toda infracción del Código debe denunciarse de inmediato a través del sitio web del Canal de Ética y Conducta.

www.canaldeeticaeconduta.com/theconstellation o llamando al número de teléfono 0800 721 0765.

Dicha información se considerará confidencial, de secreto absoluto, el Departamento de Compliance la tratará de la forma apropiada según cada situación, sin conflictos de intereses y respetando los debidos conceptos de independencia.

Investigaciones sobre infracciones de este Código

La información sobre incidentes en los que se haya violado este Código será debidamente investigada. Si, tras la investigación, la Compañía concluye que se ha dado una conducta prohibida, la misma tomará medidas según el grado de gravedad de las circunstancias y en virtud de la legislación aplicable. Todas las personas sujetas a este Código deben cooperar de buena fe en cualquier investigación llevada a cabo por o en nombre de la Compañía, de conformidad con la legislación aplicable. La falta de cooperación o el no informar de un delito, sea real o supuesto, puede supeditar la aplicación de medidas disciplinarias o el despido del empleado en cuestión.

Sin represalias

Queda estrictamente prohibido adoptar represalias contra cualquier individuo que notifique de buena fe una conducta ilegal o que participe en una investigación sobre una supuesta conducta ilegal.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Constellation.