

# mills

## Código de conducta

Última revisión:  
Dezembro 2022





## CARTA DEL PRESIDENTE

Estimado colaborador:

Desde 2015, el Código de Conducta ha mostrado ser una importante herramienta para guiar a nuestros colaboradores y demás personas con quienes nos relacionamos sobre los patrones de comportamiento que Mills cree que son importantes en la conducción de los negocios.

Como buena práctica de revisión periódica y con el reciente lanzamiento del nuevo posicionamiento de la marca Mills, realizamos esta actualización de nuestro Código de Conducta.

Reitero que este documento debe utilizarse siempre como guía para orientarle en la toma de decisiones y la resolución de los problemas éticos que pueda encontrar.

Es deber de todo colaborador de Mills ser guardián del cumplimiento de los principios aquí expuestos, siguiendo las directrices, presentando sugerencias, señalando fallas o posibles desviaciones a través del Canal de Denuncias de La Compañía, recordando que hacer lo correcto es responsabilidad de cada uno.

Con este compromiso, haremos de Mills un lugar aún más íntegro, respetuoso, transparente, diverso y responsable.

Si tiene alguna duda, por favor hable con su superior inmediato o con el departamento de Auditoría, Riesgos y Compliance de Mills.

¡Cuento con su apoyo!



**Sérgio Kariya**  
Presidente

# Resumen



<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Propósito, Cultura y Principios</b>	<b>6</b>
<b>Propósito</b>	<b>7</b>
<b>Cultura</b>	<b>7</b>
<b>Compliance – Fraude, Soborno y Corrupción</b>	<b>9</b>
<b>Comportamientos</b>	<b>11</b>
Acoso y Abuso de Poder	12
Discriminación	12
Trabajo Infantil y Esclavo	12
Venta de Mercaderías	13
Redes Sociales y Prensa	13
<b>Obsequios, Regalos y Cortesía</b>	<b>14</b>
<b>Conflicto de Intereses</b>	<b>17</b>
<b>Representación ante Terceros</b>	<b>18</b>
Relación de Parentesco	18
Relación con Terceros	21
Inversores	22
Clientes	22
Proveedores	23
Comunidad	24
Competidores	24
Sindicatos	25
Proyectos Sociales, Manifestaciones Políticas, Religiosas o Partidos Políticos	25
Agentes Públicos o Persona Políticamente Expuesta	25
<b>Utilización de activos de Mills</b>	<b>26</b>
<b>Gestión de Datos e Información</b>	<b>28</b>
<b>Ley General de Protección de Datos Brasileña 13. 709/18 (LGPD)</b>	<b>30</b>
<b>SSMA – Seguridad, Salud y Medio Ambiente</b>	<b>31</b>
<b>Registros Contables</b>	<b>35</b>
<b>Respeto a Regulaciones, Políticas y Procedimientos Corporativos</b>	<b>37</b>
<b>Canal de Denuncias</b>	<b>37</b>
<b>Procedimientos y acciones disciplinarias</b>	<b>41</b>
<b>Comité de Ética e Integridad</b>	<b>43</b>



# Introducción



Este Código de Conducta fue desarrollado para servir de guía para los administradores, todos los colaboradores, proveedores de servicios y demás personas y organizaciones con las que Mills se relaciona, buscando, a través de un conjunto de valores, reflejar altos estándares éticos y morales, garantizar la credibilidad y preservar la imagen de Mills.

La reputación y la imagen positiva de Mills son patrimonios de sus accionistas, administradores y colaboradores, siendo el resultado directo del comportamiento y compromiso con los principios establecidos en este Código de Conducta.

Todos los administradores y colaboradores deben estar comprometidos con los principios descritos en este Código y son responsables de la difusión y práctica de dichos principios y de los propósitos de la Compañía.

Nuestros gestores deben fomentar la conducta ética y adoptar una postura de transparencia, honestidad y respeto, valorando la sencillez, la humildad, la responsabilidad y la autonomía, en un ambiente participativo y agradable que fomente la tolerancia y la justicia en el lugar de trabajo. Este comportamiento tiene como objetivo promover y garantizar el respeto adecuado de todos.





# Propósito, Cultura y Principios

# Propósito, Cultura y Principios



## Propósito

Trabajamos para garantizar que Mills sea una Compañía líder, confiable y transparente que asume su responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente en la creación y sostenibilidad de un Brasil más humano y justo.

Ofrecemos seguridad para soñar más grande, y la seguridad para nosotros se expresa de muchas formas: la mejor elección, el mejor equipamiento, el equipo más especializado. De este modo, buscamos ofrecer la mejor experiencia, inspirando a las personas para que lleguen más lejos y hagan realidad sus sueños.

## Cultura

Queremos que todos se comprometan con la visión de futuro y con mucha energía para colaborar y simplificar cada reto, buscando siempre encantar, crecer y transformar.

### • ENCANTAR

Queremos que nuestros clientes, proveedores y colaboradores estén encantados con la experiencia que brindamos.

### • CRECER

Queremos crecer y que nuestros colaboradores crezcan con nosotros.

### • TRANSFORMAR

Queremos transformarnos, generando un impacto positivo para nuestros colaboradores, la sociedad y el medio ambiente.

Solo podremos alcanzar estos sueños si, juntos, evolucionamos nuestra cultura.

Para ello, hemos definido cinco principios que refuerzan nuestra esencia, además de elementos que aspiramos a conseguir cada día:

### **1 - Siempre estamos presentes**

Nos implicamos y conocemos bien los negocios de nuestros clientes para garantizar la mejor toma de decisiones.

### **2 - Trabajamos juntos**

Llevamos en nuestra esencia el cuidado y el respeto por las personas: ¡sabemos que llegamos más lejos cuando trabajamos juntos!

### **3 – Cumplimos nuestras promesas**

Para nosotros, la confianza y el compromiso son fundamentales. Estamos comprometidos con la experiencia del cliente y con la excelencia de los resultados.

### **4 – Lideramos el cambio**

Somos emprendedores y llevamos el espíritu pionero en nuestra esencia: con inconformismo y valentía, nos reinventamos para liderar los cambios en nuestro sector.

### **5 – Estamos comprometidos con el futuro**

Temos a ética como um dos nossos pilares. Sabemos que a nossa prosperidade vem do compromisso em gerar valor de forma sustentável.





# *Compliance -* **Fraude, Soborno y Corrupción**



## **Compliance – Fraude, Soborno y Corrupción**

Mills se compromete a cumplir con todo el contenido de la Ley Anticorrupción brasileña (Ley n. 12.846/13) y todas las leyes y regulaciones aplicables y vigentes, relacionadas con la lucha contra las prácticas de soborno y corrupción. Mills exige a todos sus administradores, colaboradores y proveedores de servicios que desempeñen todas sus actividades con integridad y de acuerdo con los estándares éticos más elevados.

Está expresamente prohibido que cualquier colaborador, proveedor, tercero o socio que actúe en nombre de la Compañía ofrezca, prometa, autorice o reciba, directa o indirectamente, cualquier ventaja indebida u otro beneficio que caracterice una ventaja financiera, comercial o personal con clientes, contratistas, consultores, proveedores o cualquier otro socio externo, ya sea privado u organismos gubernamentales nacionales o internacionales, directa o indirectamente, con el objetivo de favorecer o influir en actos o decisiones en beneficio propio o de la Compañía.

Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de informar con prontitud sobre cualquier conducta que no cumpla con este Código y/o que constituya un acto de soborno, fraude o corrupción a través del Canal de Denuncias de Mills.



# Comportamientos

## Comportamientos

### • *Acoso y Abuso de Poder*

A Mills não admite abuso de poder e nenhum tipo de assédio, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, independentemente de nível hierárquico.

Também não são permitidos relacionamentos amorosos entre gestor e subordinado direto ou indireto, bem como convites para encontros, insinuações, atos de assédio moral ou sexual.

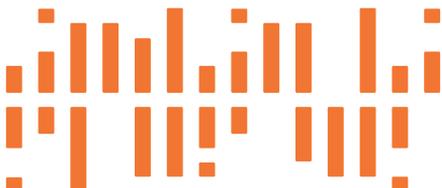
### • *Discriminación*

Con el fin de crear una relación de calidad y confianza con sus colaboradores, Mills respeta y promueve la diversidad, no admitiendo ninguna forma de prejuicio y discriminación.

Todos los colaboradores deben valorar la igualdad y la justicia, garantizando así un ambiente de trabajo seguro y digno, libre de cualquier discriminación y acoso.

### • *Trabajo Infantil y Esclavo*

Mills no utiliza trabajo infantil o esclavo en sus unidades. Tampoco admite que empresas vinculadas a ella, proveedores y/o socios comerciales, promuevan el trabajo esclavo o en condiciones análogas a la esclavitud, ni acepta el uso del mano de obra infantil.





- ***Venta de Mercaderías***

Se permite la venta de productos y/o servicios dentro del ambiente de Mills por parte de colaboradores o colaboradores subcontratados siempre que no infrinjan este Código, cualquier legislación vigente y las Políticas Internas de Mills. Los casos excepcionales deben ser aprobados previamente por el Comité de Ética e Integridad.

- ***Redes Sociales y Prensa***

Los colaboradores deben asegurarse de que el uso de la marca Mills en las redes sociales siempre se produzca de manera responsable, preservando siempre los intereses de Mills, además de preservar su imagen como profesional.





# Obsequios, Regalos y Cortesía



Cualquier tipo de producto o servicio ofrecido por proveedores o clientes como cortesía, normalmente caracterizados como artículos promocionales y de divulgación, tales como bolígrafos, blocs, souvenirs, camisetas, gorras, invitaciones a espectáculos y/o eventos, entre otros, pueden ser recibidos siempre que el valor estimado no supere los R\$150 (ciento cincuenta reales) y esto no interfiera en la imparcialidad del proceso de toma de decisiones del colaborador de Mills. Otros artículos ofrecidos por un valor superior a este se consideran regalos y deben ser amablemente rechazados o comunicados al Comité de Ética e Integridad para que se determine su destino.

Los regalos deben recibirse de forma transparente, en el entorno laboral y nunca en casa, y no pueden comercializarse.

Los regalos institucionales, como maquetas y miniaturas de plataformas, se pueden recibir de los proveedores y, de la misma manera, ofrecer a los clientes como promoción del producto y de la empresa.

Quedan prohibidas las solicitudes de obsequios o favores a proveedores que constituyan una ventaja indebida.

El mismo principio debe guiar la posición de Mills en relación con sus socios comerciales, proveedores y clientes, y no está permitido ofrecer regalos con valores estimados superiores a R\$ 150 (ciento cincuenta reales).

Las invitaciones a visitas, ferias, eventos, workshops y seminarios, que incluyen, entre otros, la difusión de productos y servicios, solo deben aceptarse con fines técnicos o de expansión de contactos comerciales, tales como, por ejemplo: conocer las plantas de



producción del proveedor, eventos de entidades de clase y ferias de productos y servicios. Todos los gastos de viaje de los colaboradores de Mills incurridos en este tipo de eventos serán pagados por Mills.

Los eventos de confraternización de Mills, como las celebraciones de fin de año y el logro de metas, están permitidos, y los costos siempre deben ser aprobados por adelantado por un director.

Se permite la participación de confraternización en clientes, siempre que sea previamente aprobada por el gerente inmediato.

En el caso de los gastos de un grupo de colaboradores en el mismo evento, como las comidas, el pago siempre debe ser realizado por el colaborador con el cargo más alto presente.





# Conflicto de Intereses



## Conflicto de Intereses

Todas las situaciones en las que los intereses personales de los colaboradores puedan entrar en conflicto con los intereses de Mills o interferir con el desempeño efectivo de sus funciones deben evitarse y ser comunicadas a través del Canal de Denuncias.

Asimismo, las operaciones con partes relacionadas deben basarse en la Política de Transacciones con Partes Relacionadas de Mills, disponible para consulta en nuestra intranet.

## Representación ante Terceros

Los colaboradores de Mills no podrán firmar documentos y/o asumir ningún tipo de obligación en nombre de la empresa, excepto con la autorización previa formalizada a través de su propio instrumento, como un poder notarial.

## Relación de Parentesco

Todas y cada una de las situaciones de parentesco existente entre colaboradores y terceros que tengan transacciones de cualquier naturaleza con Mills deben ser informadas al área de Auditoría, Riesgos y *Compliance* para que haya transparencia, exención y evaluación de impactos en el negocio.





Permitimos la contratación de funcionarios y prestadores de servicios que tengan un grado de parentesco con colaboradores de Mills, siempre que, en cualquier momento, no se establezca ninguna condición de subordinación directa o indirecta, y que no exista conflicto entre las actividades realizadas.

Se entiende aquí como parentesco:

TABLA DE PARENTESCO		
Grado	Consanguinidad	Afinidad
1°	padre, madre e hijo(a)	cónyuge, ex-cónyuge, pareja, expareja, padrastro, madrastra, suegro(a), hijastro(a), yerno y nuera
2°	abuelo(a), nieto(a), hermano y hermana	abuelo(a), nieto(a), hermano y hermana del cónyuge o pareja
3°	bisabuelo (a), bisnieto(a), tío(a) y sobrino(a)	bisabuelo (a), bisnieto(a), tío(a) y sobrino(a) del cónyuge o pareja





Los colaboradores de Mills están autorizados a realizar actividades no relacionadas con sus funciones en Mills, siempre que no haya conflicto de intereses y que:

- No exista conflicto de horarios y tales actividades no interfieren con el desempeño de sus funciones en Mills;
- No utilicen ningún tipo de recurso de Mills para servir a sus intereses personales, incluso si se encuentra en una emergencia;
- No utilice su posición en Mills para tener acceso a datos de mercado, información confidencial o privilegiada, con el fin de favorecer su negocio personal u obtener ganancias de cualquier naturaleza;
- No compitan con los negocios de Mills.





# Relación con Terceros

## INVERSORES



El área de Relaciones con Inversores es responsable de la relación con los accionistas e inversores de Mills, debiendo considerar el modelo de control accionario al que está sujeta la Compañía. La relación con los accionistas e inversionistas debe basarse en una comunicación de información precisa, transparente y oportuna que les permita monitorear las actividades y el desempeño de Mills.

El tratamiento dado a los inversores no depende del número de acciones que posean, sujeto a restricciones legales. A todos se les proporcionará un flujo de información con igualdad de trato.

Respetando todas las buenas prácticas de Gobernanza Corporativa, la Compañía intercambia información exclusiva con los accionistas del bloque de control con el objetivo de la correcta conducción del negocio.

Todos deben garantizar la confidencialidad de la información que aún no es de conocimiento público y que puede interferir con la cotización de las acciones negociadas, y deben cumplirse las disposiciones de la Ley de Materiales o la Política de Divulgación de Actos o Hechos Relevantes de Mills, disponible en la intranet.

Los colaboradores interesados en invertir en acciones de Mills (MILS3) deben seguir las normas establecidas por la Política de Negociación de Valores de Mills, también publicada en la intranet.

## CLIENTES

La integridad es esencial en los negocios de Mills y no debe sacrificarse en ninguna circunstancia. Mills establece contratos de confianza con sus clientes y proveedores y, por lo tanto, debe cumplir con lo acordado. Cuando no se pueda satisfacer la demanda del cliente, esto debe indicarse claramente, explicando las razones de manera precisa y respetuosa.

Ser transparentes es nuestra forma de actuar con nuestros clientes y con todos los que se relacionan con nosotros.





La Compañía valora las relaciones a largo plazo y, por lo tanto, trabaja para superar las expectativas de sus clientes, con seguridad, tecnología, agilidad, innovación, respeto por los seres humanos y el medio ambiente.

No se permiten gastos eventuales con clientes relacionados con transporte, alojamiento o entretenimiento y regalos (excepto los regalos limitados a la cantidad de R\$ 150.00 – ciento cincuenta reales).

Las comidas durante las reuniones de trabajo con los clientes, entendidas, así como gastos de representación, están permitidas y siempre deben ser aprobadas previamente por un director. Tales acciones siempre deben basarse en la amabilidad, y nunca con el objetivo de influir en los negocios.

No es aceptable, bajo ningún concepto, ningún tipo de registro o solicitud comercial falsa y sin el debido conocimiento y aprobación de nuestros clientes.

Los descuentos, rebajas, créditos y subvenciones de cualquier naturaleza solo pueden ofrecerse a los clientes si están de acuerdo con las Políticas y Procedimientos Comerciales de Mills y la legislación vigente, y hayan sido aprobados por el colaborador competente.

## **PROVEEDORES**

La elección y contratación de proveedores debe basarse siempre en criterios técnicos, profesionales y éticos, de acuerdo con las directrices generales de Mills.

En los procesos de cotización, el colaborador de Mills debe asegurarse de que todos tengan el mismo acceso a la información, los datos técnicos y la comprensión del propósito y alcance del contrato.



## COMUNIDAD

La Compañía no permite la adopción de prácticas comunitarias que beneficien los intereses personales de administradores, colaboradores o políticos, en detrimento de los intereses institucionales. Mills puede ofrecer donaciones y patrocinios a instituciones que tengan un carácter social y sin fines de lucro comprobado, según lo establecido en la Política de Donaciones y Patrocinios de la Compañía. Comprometida con la ética e integridad de sus negocios, la Compañía está siempre atenta al historial de aquellos que recibirán su apoyo.

## COMPETIDORES

Mills respeta a sus competidores y busca ser atenta, responsable y considerada en su relación con ellos. El colaborador de Mills no debe hacer declaraciones, verbales o escritas, que puedan difamar la imagen de sus competidores.

Los colaboradores de Mills, independientemente de su cargo, tienen prohibido negociar con competidores con vistas a fijar precios y condiciones de venta o cualquier otra actitud que pueda constituir una actitud anticompetitiva y/o una violación del orden económico.

También se prohíben prácticas como el espionaje industrial, la obtención ilícita de planes y acciones de competidores o acciones que puedan interpretarse como anticompetitivas o contrarias a las leyes locales, nacionales o internacionales.

Está prohibido proporcionar información estratégica, confidencial o de cualquier otro modo perjudicial para los negocios de Mills a cualquier tercero, incluidos, entre otros, los competidores.

## SINDICATOS

Mills reconoce a las entidades sindicales como representantes legales de los colaboradores, cuya asociación es libre y respetada.



## **PROYECTOS SOCIALES, MANIFESTACIONES POLÍTICAS, RELIGIOSAS O PARTIDOS POLÍTICOS**

Los colaboradores no pueden realizar ni aprobar contribuciones o donaciones políticas en nombre de Mills. La Promoción y financiación de proyectos filantrópicos, culturales, sociales y ambientales, incluidos los incentivos fiscales, deberán ser aprobados por el directorio y siempre deben estar en línea con la directriz estratégica de la Compañía.

Mills respeta el derecho personal y voluntario de sus colaboradores a participar en actividades religiosas y/o políticas, pero esta participación debe ocurrir en su tiempo libre, con sus propios recursos y fuera del ámbito laboral.

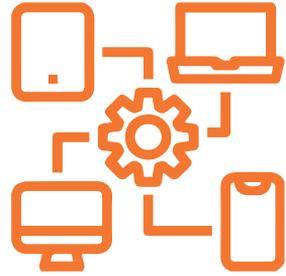
Queda prohibida cualquier manifestación que pueda generar vergüenza a otros colaboradores, difusión y/o propaganda de carácter religioso, político e ideológico en los vehículos de comunicación de la Compañía, en sus activos y herramientas, en sus instalaciones o en las de clientes, proveedores o en nombre de Mills.

Las donaciones a partidos políticos y/o entidades similares no están permitidas por Mills.

## **AGENTES PÚBLICOS O PERSONA POLÍTICAMENTE EXPUESTA**

Mills reafirma su integridad y transparencia en su relación con todos los públicos y especialmente con el Poder Público y prohíbe cualquier acto de corrupción y soborno, activo o pasivo, en su relación con Agentes Públicos, PEP o terceros relacionados con el mismo, ya sean nacionales o internacionales.





# Uso de Activos de Mills



Todos los colaboradores deben cuidar los activos de Mills, ya sean equipos, maquinaria, vehículos e instalaciones, o cualquier otro y utilizarlos de manera responsable y para los fines a los que están destinados, teniendo como objetivo el interés de la Compañía.

Se permite el uso de instalaciones y vehículos solo para el desarrollo de actividades profesionales, y no se permite el uso para fines privados, excepto cuando se apruebe previamente.

Se tolera el uso de recursos tecnológicos puestos a disposición del colaborador, tales como internet, computador, telefonía fija y móvil para fines particulares, siempre que:

- No violar la legislación brasileña ni ninguna política de Mills;
- No comprometer la imagen y reputación de Mills, sus colaboradores, clientes o terceros;
- No ponga en peligro las actividades laborales ni la seguridad de la información de Mills.

Toda y cualquier información producida, guardada y mantenida en los equipos y sistemas de Mills, o proporcionada por ella a sus colaboradores, es propiedad exclusiva de Mills que, que tendrá a su discreción acceso y control sin restricciones de esta información, a través del departamento de Auditoría, Riesgos y *Compliance*.





# Gestión de la Información

La información es esencial para el funcionamiento de las actividades de Mills y, así como sus activos, debe ser gestionada y protegida adecuadamente por todos los colaboradores.

Es esencial preservar la confidencialidad de la información comercial, estratégica y de otro tipo, de Mills. Esta información no debe transmitirse a personas ajenas a la empresa.

Las credenciales de acceso (usuario y contraseña) son personales e intransferibles. Esta práctica debe respetarse estrictamente, evitando así el acceso no autorizado y/o el acceso de personas no autorizadas.

Se deben observar otras buenas prácticas y pautas de seguridad de la información de acuerdo con nuestra Política de Seguridad de la Información y Política de Privacidad Interna.

## Ley General de Protección de Datos Brasileña 13.709/18 (LGPD)

Mills se compromete a cumplir con la Ley brasileña 13.709/18 – LGPD y seguimos las pautas relacionadas con los derechos del titular de los datos personales, la forma recomendada de procesamiento de datos y las buenas prácticas en Seguridad de la Información.

Todo colaborador que tenga acceso a datos personales ya sea un colaborador de Mills o un Tercero, debe seguir las Políticas Internas de Mills, que contienen pautas para cumplir con la LGPD con respecto al uso y la protección de la información.

Mills garantiza el uso de los datos personales que recopila para el uso para fines específicos de su actividad, por lo tanto, todos y cada uno de los titulares de datos personales, de conformidad con la ley, pueden solicitar la revisión, corrección y/o eliminación de su información a través del correo electrónico del Controlador de datos: **[encarregado@mills.com.br](mailto:encarregado@mills.com.br)**.





# SSMA, Seguridad, Salud y Medio Ambiente



## SSMA - Seguridad, Salud y Medio Ambiente

La Seguridad, Salud y Medio Ambiente son valores fundamentales y no negociables para Mills, siendo principios de conciencia, conducta y moral de nuestra Compañía. Con el fin de que las actividades se desarrollen en un entorno seguro, saludable y sin impactos ambientales, Mills cumple con la legislación vigente con el fin de identificar los peligros, riesgos, aspectos e impactos de cada una de las actividades desarrolladas, estableciendo el seguimiento y control de riesgos e impactos significativos, según lo establecido en la Política de HSE y Política de Sostenibilidad de Mills.

### SEGURIDAD

Corresponde a toda la Compañía, en la figura de sus colaboradores, prestadores de servicios o clientes, personal técnico y altos directivos promover los esfuerzos necesarios para realizar su trabajo con seguridad, además de alertar, orientar y exigir a quienes no lo hagan.

Las situaciones de riesgo o desviaciones encontradas, así como los Incidentes de Trabajo deberán ser reportados al gerente inmediato y/o responsable del área, así como al equipo de SSMA inmediatamente después de ser evidenciados.

Los colaboradores de las áreas operativas o sujetas a riesgos identificados por el área de SSMA deben seguir las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente previstas en la legislación y/o establecidas por Mills, incluyendo, cuando esté indicado, el uso, sustitución y mantenimiento constante de sus equipos de protección individual.

Es obligación de todos los colaboradores orientar a sus compañeros de trabajo, terceros o visitantes sobre el uso adecuado de los EPI y





sobre las normas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente durante su estancia en las instalaciones de Mills.

El liderazgo de Mills, junto con el área de SSMA, supervisará el uso correcto del EPI, así como actuará para evitar desviaciones, informando cualquier no conformidad al gerente directo del colaborador y al directorio, cuando sea necesario.

Con el objetivo de proporcionar seguridad a todos los colaboradores de Mills y terceros, se prohíbe la posesión de armas de fuego u otras armas, drogas y narcóticos, así como su tránsito o consumo (o trabajo bajo la influencia) de drogas y bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo o siempre que trabaje para Mills.

Solo las empresas de seguridad debidamente autorizadas pueden usar armas de fuego u otras armas dentro de las instalaciones de Mills.

Es obligación de todos los colaboradores orientar a sus compañeros de trabajo, terceros o visitantes sobre el uso adecuado de los EPI y sobre las normas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente durante su estancia en las instalaciones de Mills.

## **SALUD**

Mills se compromete a mantener y ofrecer medidas para mantener la salud de sus colaboradores en la ejecución de sus actividades, así como acciones para prevenir las enfermedades profesionales.

## **MEDIO AMBIENTE**

Mills se compromete a cumplir con la legislación ambiental vigente, así como a comprometerse con la protección del medio ambiente y el uso racional y consciente de los recursos naturales.





## REGLAS DE ORO

Las Reglas de Oro son principios inviolables que deben cumplir todos los colaboradores de Mills, nuestros proveedores y terceros, y todos deben actuar de manera integrada con estos requisitos. Las reglas de oro reflejan un refuerzo y protección del compromiso de la Compañía con sus colaboradores, administradores, clientes, accionistas, proveedores, sociedades y otros stakeholders y están conceptualizadas y disponibles en la Intranet.

No sustituyen a otras regulaciones y requisitos de SSMA, pero, con ellos, son elementos de protección y refuerzo de nuestros compromisos con los colaboradores, administradores, clientes, accionistas, proveedores y la sociedad. Es deber de cada colaborador de Mills conocer, practicar y difundir estas reglas. El incumplimiento de estos o de cualquier otro punto de este Código se someterá a la apreciación del Comité de Ética e Integridad.





# Registros Contables



## Registros Contables

Todas las transacciones comerciales, operativas y financieras de Mills deben registrarse, con integridad, precisión y de conformidad con las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera), así como las normas contables generalmente aceptadas y practicadas en Brasil y la Política Contable de la Compañía, generando registros e informes consistentes y permitiendo una base uniforme para evaluar las operaciones y resultados de Mills.

Los colaboradores que trabajan en las áreas responsables de estas actividades deben llevar a cabo los registros contables, así como mantener los documentos que los sustenten dentro de los plazos previstos por la ley. Estos documentos deben describir y reflejar con precisión la naturaleza de las transacciones, y están sujetos a auditorías internas o externas, incluidas las gubernamentales.





# Respeto por Normativas, Políticas y Procedimiento Corporativos



## **Respeto por Normativas, Políticas y Procedimientos Corporativos**

El conocimiento y aplicación de las normas, políticas y procedimientos corporativos que regulan las actividades y procesos de Mills son responsabilidad de cada colaborador y están disponibles en la intranet.

El gerente tiene un papel fundamental en guiar al colaborador sobre las políticas y/o procedimientos implicados en el desempeño de su función.





# Canal de Denuncias



## Canal de Denuncias

Mills ofrece un canal de recepción de denuncias para que cualquier desviación de conducta en relación con este Código o sospecha de irregularidad puede ser denunciada con garantía de total confidencialidad de la identidad. Mills también refuerza que no se tolerará ningún tipo de represalia contra los denunciantes, en ninguna circunstancia.

Al denunciar actos o sospechas de irregularidades, la persona asegurará la imagen de Mills y un buen ambiente de trabajo donde prevalezca la transparencia y el respeto.

El área de Auditoría, Riesgos y *Compliance* es responsable de analizar las quejas denuncias y de convocar al Comité e Ética e Integridad para su consideración y deliberación sobre las quejas confirmadas.

El gerente del área de Auditoría, Riesgos y *Compliance* también es responsable de informar periódicamente al Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos y al Consejo de Administración las principales actividades del Comité de Ética e Integridad y la información relevante al Canal de Denuncias.

**Teléfono: 0800 882 0616**

**<https://canaldedenuncia.com.br/mills>**





# Procedimientos y Acciones Disciplinarias



## Procedimientos y Acciones Disciplinarias

El incumplimiento de cualquiera de las pautas establecidas en este Código de Conducta puede interpretarse como una acción contra los intereses de Mills.

En ese caso, se deben establecer medidas disciplinarias, administrativas y legales apropiadas, que incluyen advertencia (verbal o formal), suspensión y/o despido y acciones legales específicas de conformidad con la legislación vigente.

Siempre se tendrán en cuenta la naturaleza, la gravedad y la frecuencia de la infracción, observando la legislación aplicable y la Política de Consecuencias, para las deliberaciones del Comité de Ética e Integridad.

Se aceptarán excepciones a los comportamientos descritos en este Código solo si son aprobados por el Comité de Ética e Integridad.





# Comité de Ética e Integridade



## Comité de Ética e Integridade

Mills cuenta con un Comité de Ética e Integridad, que se encarga de juzgar los casos de violación del Código de Conducta y decidir las sanciones disciplinarias correspondientes, según lo establecido en el Reglamento Interno del Comité de Ética e Integridad y en la Política de Consecuencias, ambos disponibles para consulta en la intranet.

El Comité de Ética e Integridad está compuesto por el presidente (CEO), directores ejecutivos, Gestor Jurídico y Gestor de Auditoría, Riesgos y *Compliance*.

Las denuncias que implican al presidente, a los miembros del Directorio o al área de Auditoría, Riesgos y *Compliance* se enviarán directamente al Consejo de Administración.





Figure 1: Distribution of responses for the question 'Do you think that the current situation is...?'

The chart shows that the majority of respondents (40%) believe the current situation is 'Yes', with 20% of respondents believing it is 'Very much' and 10% believing it is 'Very little'.

The 'No' and 'Don't know' responses are also present, with 10% of respondents choosing 'No' and 10% choosing 'Don't know'.

The 'No answer' category accounts for 10% of the total responses.

The distribution of responses is similar across the three groups: 'All respondents', 'Non-respondents', and 'Respondents'.

The chart illustrates the distribution of responses for the question 'Do you think that the current situation is...?' across three groups: 'All respondents', 'Non-respondents', and 'Respondents'.

The categories are: 'No answer', 'Don't know', 'No', 'Yes', 'Very much', and 'Very little'.

The 'All respondents' group shows a distribution of approximately 10% for 'No answer', 10% for 'Don't know', 10% for 'No', 40% for 'Yes', 20% for 'Very much', and 10% for 'Very little'.

The 'Non-respondents' group shows a distribution of approximately 10% for 'No answer', 10% for 'Don't know', 10% for 'No', 40% for 'Yes', 20% for 'Very much', and 10% for 'Very little'.

The 'Respondents' group shows a distribution of approximately 10% for 'No answer', 10% for 'Don't know', 10% for 'No', 40% for 'Yes', 20% for 'Very much', and 10% for 'Very little'.

mills

