

ETHIC CODE

Revisión Nro.	Fecha	Pagina	Descripción
1	01/02/2024	TODO	PRIMERA EMISION
2	07/03/2024	TODO	Adopción Código RBA

Revisado por

Carlos Marcó

Aprobado por

Daniel Paladino

**Introducción:**

El Código de Ética sirve como una "brújula ética" orientadora para todos los empleados de Icon Argentina, North América, Inc. ("Icon") y sus filiales, reflejando nuestro compromiso con la responsabilidad y el respeto. Detalla los principios que rigen nuestra conducta en las operaciones diarias. Este código se incorpora al Manual de Calidad de Icon Argentina.

**Alcance:**

El Código se aplica a cada oficial, director, gerente y empleado de Icon y sus filiales, y será aceptado por escrito por todos los subcontratistas o proveedores que actúen en nombre de Icon.

[Type here]

El Código de conducta de Icon Argentina SA y sus empresas asociadas, establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro sean seguras y que las actividades empresariales se lleven a cabo de forma responsable, ética y respetuosa con los derechos humanos y el medio ambiente.

El Código consta de cinco secciones:

- Secciones A, B y C: estándares para el trabajo, la salud y seguridad, y el medio ambiente, respectivamente.
- Sección D: estándares relacionados con la ética empresarial.
- Sección E: elementos de un sistema aceptable para gestionar la conformidad con este Código.

ICON Argentina SA y sus compañías asociadas se comprometen a obtener aportes regulares de las partes interesadas en el desarrollo y la implementación continuos del Código de conducta.

## **A. TRABAJO**

La empresa se compromete a respetar los derechos humanos de los trabajadores y a brindarles un trato digno. Esto se aplica a los proveedores directos e indirectos, así como a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, migrantes, estudiantes, contratados, empleados directos y de cualquier otro tipo.

Los estándares laborales son los siguientes:

### **1) Prohibición del trabajo forzado**

Está prohibido el trabajo forzado en cualquiera de sus formas, incluidos, entre otros, la servidumbre (incluso la servidumbre por deudas) o el trabajo involuntario, la explotación laboral, el trabajo involuntario de convictos, la esclavitud o el tráfico de personas. Esto incluye transportar, acoger, reclutar, transferir o recibir personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude para que realicen un trabajo o presten servicios. No existirán restricciones irrazonables a la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones además de las restricciones irrazonables al ingreso o la salida de las instalaciones existentes proporcionadas por la compañía, incluso, si corresponde, a los dormitorios o alojamientos de los trabajadores.

Como parte del proceso de contratación, todos los trabajadores deben recibir un contrato de empleo o la propuesta laboral, por escrito, en su idioma nativo o en un idioma que comprendan, que incluya una descripción de los términos y las condiciones de empleo.

Los trabajadores migrantes extranjeros deben recibir el contrato de empleo antes de salir de su país de origen y no se permitirá ninguna sustitución o cambio en el contrato de empleo al llegar al país de destino, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar términos iguales o mejores. Todo el trabajo será voluntario, y los trabajadores tendrán la libertad de abandonar el empleo en cualquier momento o finalizar la relación laboral sin penalización si se da un aviso razonable, lo cual se indicará claramente en los contratos de los trabajadores.

La compañía deberá mantener documentación sobre todos los trabajadores que dejen su empleo. Los empleadores, agentes y subagentes no pueden conservar ni destruir, ocultar o confiscar de ningún otro modo los documentos migratorios o de identidad de los empleados, como la identificación emitida por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo. Sin perjuicio de lo antedicho, los empleadores solo pueden conservar documentación si es necesario para cumplir con la ley local. En este caso, en ningún momento se les negará a los trabajadores el acceso a sus documentos. Los trabajadores no deberán pagar tarifas de reclutamiento de agentes o subagentes de los empleadores, ni ningún otro gasto relacionado con su empleo. Si se descubre que los trabajadores realizaron dichos pagos, estos se devolverán al trabajador.

## 2) Trabajadores jóvenes

No se utilizará empleo infantil en ninguna fase de la producción. El término “infantil” hace referencia a cualquier persona menor de 15 años, o que no tenga la edad necesaria para completar la educación obligatoria, o que no tenga la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor de ellas. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no realizarán tareas que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extras. La empresa garantizará la gestión adecuada de los estudiantes trabajadores mediante el correcto mantenimiento de los expedientes académicos, la rigurosa debida diligencia de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Icon implementa un mecanismo adecuado para verificar la edad de los trabajadores. Se alienta el uso en el lugar de trabajo de programas legítimos de aprendizaje, que cumplan con todas las leyes y los reglamentos.

Icon proporcionará la capacitación y el apoyo correspondientes a todos los trabajadores jóvenes. Ante la falta de una ley local, el régimen salarial para los trabajadores jóvenes, en prácticas y aprendices será, al menos, el mismo régimen salarial que el de otros trabajadores principiantes que realicen tareas iguales o similares. Si se identifica trabajo infantil, se proporcionarán asistencia y soluciones.

## 3) Horario de trabajo

El horario de trabajo no excederá el máximo establecido por las leyes locales. Además, una semana laboral no debe exceder las 60 horas, incluidas las horas extras, salvo en caso de emergencia o situaciones atípicas. Todas las horas extras serán voluntarias. Los trabajadores tendrán permitido tener al menos un día libre cada siete días.

#### 4) Salarios y beneficios

La remuneración abonada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes aplicables sobre salarios, incluidas las relativas a salarios mínimos, horas extras y beneficios obligatorios por ley. Todos los trabajadores recibirán el mismo pago por igual trabajo y calificación. Se remunerará a los trabajadores por las horas extras a una tarifa superior a la de las horas ordinarias. No se permitirán las deducciones del salario como medida disciplinaria. Para cada período de pago, se proporcionará a los trabajadores una declaración de salario oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar la remuneración precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, de operario o tercerizada será dentro de los límites de las leyes locales.

#### 5) Política antidiscriminación/anti-acoso/de trato humano

Icon se compromete a un entorno laboral sin acoso y discriminación ilícita. No deberá haber ningún tipo de trato duro o inhumano, incluidos violencia, violencia basada en el género, acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción física o mental, intimidación, humillación pública o abuso verbal hacia los trabajadores; tampoco deberán existir amenazas de recibir tales tratos. Las compañías no participarán en ningún tipo de discriminación o acoso por raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, militancia política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida o estado civil en prácticas de contratación y empleo, como salarios, ascensos, bonificaciones y acceso a capacitación. Las políticas y los procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos se definirán y se comunicarán claramente a los trabajadores. Se proporcionará a los trabajadores adaptaciones razonables por prácticas religiosas y discapacidad. Además, no se someterá a los trabajadores o potenciales trabajadores a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, ni a exámenes físicos que puedan ser utilizados de un modo discriminatorio. Esta sección se redactó en consideración de la Convención sobre la discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT (Nro. 111).

#### 6) Libertad de asociación y negociación colectiva

Una comunicación abierta y un compromiso directo entre los trabajadores y la gerencia constituyen los métodos más eficaces para resolver problemas en el lugar de trabajo y con respecto a las remuneraciones. Los trabajadores o sus representantes podrán comunicarse abiertamente y compartir ideas e inquietudes con la gerencia con respecto a las condiciones de trabajo y a las prácticas de la gerencia sin miedo a sufrir discriminación, represalias, intimidación o acoso. En virtud de estos principios, se respetará el derecho de todos los trabajadores de formar los sindicatos que deseen y participar en ellos, de negociar colectivamente y de participar en asambleas pacíficas, así como respetar el derecho de los trabajadores de abstenerse de dichas actividades. Cuando el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva esté restringido por las leyes y los reglamentos vigentes, los trabajadores podrán elegir y unirse en formas legales alternativas de representación de los trabajadores.

## **B. SALUD Y SEGURIDAD**

La empresa reconoce que, además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno de trabajo seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la continuidad de la producción y la retención de los trabajadores y la moral de estos. La empresa también reconoce que los aportes y la educación continua de los trabajadores son esenciales para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los estándares de salud y seguridad son los siguientes:

### 1) Salud y seguridad ocupacional

Se debe identificar y evaluar el potencial de exposición de los trabajadores a riesgos para la salud y la seguridad (sustancias químicas, fuentes de electricidad y otras fuentes de energía, incendios, vehículos, peligros de caídas, etc.) y se debe mitigar utilizando la jerarquía de controles. En los casos en que los peligros no puedan controlarse de forma apropiada por estos medios, se debe proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal en buen estado y materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros. Se adoptarán medidas que respondan al género, como no tener mujeres embarazadas y madres en período de lactancia en condiciones de trabajo que podrían ser peligrosas para ellas o sus bebés y proporcionar adaptaciones razonables para las madres en período de lactancia.

### 2) Preparación ante emergencias

Las situaciones y los eventos de potencial emergencia deben identificarse y evaluarse, y su impacto se debe minimizar mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta que incluyan informes de emergencia, procedimientos de notificación y evacuación de los empleados, capacitación de trabajadores y simulacros.

Los simulacros de emergencia deben ejecutarse al menos una vez al año o según lo exijan las leyes locales, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deberán incluir equipos adecuados de detección y supresión de incendios, salidas despejadas y sin obstrucciones, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para el personal de respuesta a emergencias y planes de recuperación. Estos planes y procedimientos se enfocarán en minimizar el daño a la vida, al medioambiente y a la propiedad.

### 3) Lesiones y enfermedades laborales

Deberán existir procedimientos y sistemas para prevenir, controlar, supervisar e informar lesiones y enfermedades ocupacionales, y estos deberán incluir disposiciones para lo siguiente: alentar al trabajador a que informe acerca de la lesión/enfermedad; clasificar y registrar los casos de enfermedades y lesiones; ofrecer el tratamiento médico necesario; investigar los casos e implementar medidas correctivas para eliminar sus causas; y facilitar la reincorporación de los trabajadores.

La empresa permitirá y alentará a que los trabajadores se retiren de situaciones de daño inminente y que no regresen hasta que se mitigue la situación, sin temor a represalias.

#### 4) Higiene industrial

Se deberá identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos, de acuerdo con la jerarquía de controles. En los casos en que los peligros no puedan controlarse de forma apropiada, se deberá proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal adecuado y en buen estado, sin cargo alguno.

La empresa proporcionará a los trabajadores entornos de trabajo seguros y saludables, que se mantendrán mediante un monitoreo continuo y sistemático de la salud de los trabajadores y los entornos de trabajo. También se brindará acceso a los controles de salud ocupacional para evaluar de forma rutinaria si la salud de los trabajadores se ve perjudicada por las exposiciones ocupacionales. Los programas de protección de la salud ocupacional deberán estar en curso e incluir materiales educativos sobre los riesgos asociados con la exposición a peligros en el lugar de trabajo.

#### 5) Trabajo físicamente exigente

Se identificará, evaluará y controlará la exposición del trabajador a los peligros de tareas físicamente exigentes, incluidas la manipulación manual de materiales y el trabajo pesado o repetitivo, los períodos prolongados en que el trabajador debe permanecer de pie o las tareas de ensamblaje demasiado repetitivas o que requieran fuerza.

#### 6) Protección de máquinas

Se deben evaluar los posibles peligros de la maquinaria de producción y de cualquier otro tipo. Se deben colocar y mantener adecuadamente guardas, dispositivos de seguridad y barreras en lugares en los que la maquinaria presente un peligro de lesión para los trabajadores.

#### 7) Saneamiento, alimentos y vivienda

Se debe proporcionar a los trabajadores acceso directo a instalaciones de aseo limpias, agua potable e instalaciones higiénicas para la preparación, el almacenamiento y el consumo de alimentos. Los dormitorios para empleados provistos por el Participante o un agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, y con las salidas de emergencia apropiadas, agua caliente para baño y ducha, iluminación correcta, ventilación acondicionada adecuadamente, espacios con seguridad individual para el almacenamiento de elementos personales y valiosos y un espacio personal razonable, así como derechos de entrada y salida razonables.

#### 8) Comunicación de salud y seguridad

Se proporcionará a los trabajadores la información y capacitación adecuadas sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda comprender, en relación a todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que estén expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, los peligros mecánicos, eléctricos, químicos, físicos y de incendio. La información relacionada con la salud y seguridad debe estar publicada con claridad en las instalaciones o debe colocarse en una ubicación identificable y accesible para los trabajadores.

La información y la capacitación sobre salud incluirán contenido sobre riesgos específicos para las características demográficas relevantes, como el sexo y la edad, si corresponde. La capacitación se proporcionará a todos los trabajadores antes del inicio del trabajo y de manera periódica a partir de entonces. Se alentará a los trabajadores a plantear cualquier inquietud de salud y seguridad sin miedo a represalias.

## C. MEDIO AMBIENTE

En todas las funciones comerciales, la empresa reconoce que la responsabilidad ambiental es fundamental para fabricar productos de primera clase. A tal efecto se identificarán los impactos ambientales y minimizarán los efectos adversos en la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales, mientras protegen la salud y seguridad del público.

Los estándares ambientales son los siguientes:

### 1) Informes y permisos ambientales

Se deben obtener y mantener actualizados todos los permisos, las aprobaciones y los registros ambientales necesarios (por ejemplo, control de descargas), y se deben respetar los requisitos operativos y de presentación de informes.

### 2) Prevención de la contaminación y conservación de recursos

Las emisiones y descargas de contaminantes y la generación de residuos se minimizarán o eliminarán en la fuente o mediante prácticas como adquirir equipos de control de contaminación, modificar los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, o por otros medios. Los recursos naturales que se utilicen, como el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos de bosques vírgenes, deberán conservarse mediante prácticas como las siguientes: modificación de procesos de producción, mantenimiento e instalaciones; sustitución, reutilización, conservación y reciclaje de materiales; u otros medios de conservación.

### 3) Sustancias peligrosas

Las sustancias químicas, desechos y otros tipos de materiales que supongan un peligro para las personas o el medio ambiente deben identificarse, etiquetarse y gestionarse para garantizar la seguridad en su manipulación, traslado, almacenamiento, uso, reciclado o reutilización y disposición. Se debe realizar un seguimiento y documentar todos los datos sobre desechos peligrosos.

### 4) Residuos sólidos

Se implementará un enfoque sistemático para identificar, administrar, reducir y eliminar de forma responsable o reciclar residuos sólidos (no peligrosos). Se debe realizar un seguimiento y se deben documentar los datos sobre desechos.

### 5) Emisiones atmosféricas

Las emisiones atmosféricas de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias reductoras de ozono y residuos de combustión generadas en las operaciones deberán describirse, monitorearse de forma periódica, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su descarga. Las sustancias reductoras de ozono se gestionarán de manera efectiva de acuerdo con el Protocolo de Montreal y los reglamentos vigentes. La empresa realizará un monitoreo de rutina del rendimiento de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.



6) Restricciones de materiales

La empresa se compromete a cumplir con todas las leyes, los reglamentos y los requisitos del cliente vigentes con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y la fabricación, incluido el etiquetado para reciclaje y eliminación.

7) Manejo del agua

La empresa deberá implementar un programa de manejo del agua que documente, describa y monitoree las fuentes, el uso y las descargas de agua, que busque oportunidades para conservar el agua y que controle los canales de contaminación. Todas las aguas residuales deben describirse, monitorearse, controlarse y tratarse según sea necesario antes de su descarga o eliminación. La empresa deberá realizar un monitoreo de rutina del rendimiento de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un rendimiento óptimo y el cumplimiento reglamentario.

8) Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

La empresa establecerá e informará sobre un objetivo absoluto de reducción de gases de efecto invernadero en toda la compañía. El consumo de energía y todos los alcances 1, 2 y las categorías significativas de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3 deberán rastrearse, documentarse e informarse públicamente. Se buscarán métodos para mejorar el rendimiento energético y minimizar su consumo de energía y sus emisiones de gases de efecto invernadero.

## D. ÉTICA

Para cumplir con las responsabilidades sociales y lograr el éxito en el mercado, la empresa y sus agentes mantendrán los más altos estándares de ética, incluidos los siguientes:

### 1) Integridad empresarial

Se deben mantener los estándares de integridad más elevados en todas las interacciones empresariales. La compañía tendrá una política de cero tolerancias en la prohibición de cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y desfalco.

### 2) Sin ventaja indebida

No se deben prometer, ofrecer, autorizar, otorgar ni aceptar sobornos ni ningún otro método para obtener una ventaja indebida o inapropiada. Esta prohibición comprende el prometer, ofrecer, autorizar, otorgar o aceptar cualquier elemento de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, a fin de obtener o retener un negocio, dirigir un negocio a una persona, o lograr de otro modo una ventaja inapropiada. Se implementarán procedimientos de monitoreo, mantenimiento de registros y aplicación para garantizar el cumplimiento de la legislación anticorrupción.

### 3) Divulgación de información

Todas las negociaciones empresariales se deben realizar de forma transparente y se deben reflejar con precisión en los libros y registros de negocios del Participante. La información con respecto a salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades empresariales, estructura, situación financiera, rendimiento y trabajo del Participante debe ser revelada de acuerdo con los reglamentos vigentes y las prácticas de la industria predominantes. Serán inadmisibles la falsificación de registros o la tergiversación de las condiciones o prácticas de la cadena de suministro.

### 4) Propiedad intelectual

Se respetarán los derechos de propiedad intelectual. La transferencia de tecnología y conocimientos debe realizarse de tal modo que se protejan los derechos de propiedad intelectual y la información de los clientes y proveedores.

### 5) Publicidad, competencia y negocios justos

Se deben respetar los estándares sobre publicidad, competencia y negocios justos.

### 6) Protección de la identidad y no represalias

Se deben establecer programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de informantes<sup>2</sup> proveedores y empleados, a menos que la ley lo prohíba. La empresa debe contar con un proceso comunicado para que su personal tenga la posibilidad de expresar cualquier inquietud sin temor a represalias.

#### 7) Suministro responsable de minerales

La compañía adoptará una política y ejercerán la debida diligencia con respecto a la fuente y la cadena de custodia del tantalio, estaño, tungsteno, oro y cobalto en los productos que fabrican para garantizar razonablemente que se obtengan de una manera coherente con la Guía de la Organización para la OCDE para las Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Áreas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo, o un marco de debida diligencia equivalente y reconocido.

#### 8) Privacidad

La empresa se compromete a proteger las expectativas de privacidad razonables sobre la información personal de todo aquel con quien mantengan relaciones comerciales, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados. La empresa deberá cumplir con la legislación y los requisitos reglamentarios sobre privacidad y seguridad de la información al recopilar, almacenar, procesar, transmitir y compartir información personal.

definición de informante: cualquier persona que realiza una revelación acerca de una conducta impropia de un empleado o directivo de una compañía, o de un funcionario público o institución oficial.

## **E. SISTEMAS DE GESTIÓN**

Se adoptará o establecerá un sistema de gestión con un alcance que esté relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión se diseñará para garantizar lo siguiente: (a) el cumplimiento de las leyes, los reglamentos y los requisitos del cliente vigentes y relacionados con las operaciones y los productos del Participante; (b) el cumplimiento de este Código; y (c) la identificación y mitigación de los riesgos operativos relacionados con este Código. También deberá facilitar la mejora continua. El sistema de gestión debe contener los siguientes elementos:

### 1) Compromiso de la compañía

La empresa deberá establecer declaraciones de políticas de derechos humanos, salud y seguridad, medio ambiente y ética que afirmen su compromiso con la debida diligencia y la mejora continua, respaldadas por la gerencia ejecutiva. Las declaraciones de políticas se darán a conocer y se comunicarán a los trabajadores en un idioma que comprendan a través de canales accesibles.

### 2) Responsabilidad de la gerencia

La empresa identificará claramente quiénes son los altos directivos y los representantes de la compañía responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y los programas relacionados. La alta gerencia revisa periódicamente el estado del sistema de gestión.

### 3) Requisitos legales y del cliente

Se adoptará un proceso para identificar, controlar y comprender las leyes, los reglamentos y los requisitos del cliente vigentes, incluidos los requisitos de este Código.

### 4) Evaluación y gestión de riesgos

La empresa adoptará un proceso para identificar los riesgos de cumplimiento legal, ambientales, de salud y seguridad<sup>3</sup> y de prácticas laborales y éticas, incluidos los riesgos graves de derechos humanos e impactos ambientales, asociados con las operaciones. Se deberán determinar la importancia relativa de cada riesgo e implementación de los controles físicos y de procedimientos apropiados para supervisar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento reglamentario.

### 5) Objetivos de mejora

La empresa establecerá objetivos, metas y planes de implementación para el rendimiento por escrito para mejorar el rendimiento social, ambiental y de salud y seguridad del Participante, incluida una evaluación periódica del rendimiento del Participante en la consecución de dichos objetivos.

### 6) Capacitación

Se establecerán programas para instruir a gerentes y trabajadores en la implementación de políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Participante, y para cumplir con los requisitos legales y reglamentarios vigentes.

#### 7) Comunicación

Se establecerá un proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, las prácticas, las expectativas y el rendimiento de la compañía a trabajadores, proveedores y clientes.

#### 8) Participación de trabajadores/partes interesadas y acceso a recursos

La empresa establecerá procesos para la comunicación bidireccional continua con los trabajadores, sus representantes y otras partes interesadas cuando sea relevante o necesario. El objetivo del proceso será obtener comentarios sobre las prácticas operativas y las condiciones que abarca este Código, y fomentar la mejora continua. A los trabajadores se les proporcionará un entorno seguro para presentar quejas y comentarios sin temor a represalias.

#### 9) Auditorías y evaluaciones

Se conducirán autoevaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con los requisitos legales y reglamentarios, el contenido del Código y los requisitos contractuales del cliente en relación con la responsabilidad social y medioambiental. (1)

- (1) Las áreas que se incluirán en una evaluación de riesgos de salud y seguridad ambiental son las áreas de producción, las instalaciones de almacenamiento y depósito, los equipos de apoyo de planta/instalaciones, los laboratorios y las áreas de prueba, las instalaciones sanitarias (baños), la cocina/cafetería y las viviendas/los dormitorios de los trabajadores.

#### 10) Proceso de medidas correctivas

Se deberá establecer un proceso para la corrección oportuna de las deficiencias detectadas mediante evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

#### 11) Documentación y registros

Se deberá redactar y mantener documentos y registros para garantizar el cumplimiento reglamentario y la conformidad con los requisitos de la compañía junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.

#### 12) Responsabilidad del proveedor

Se deberá establecer un proceso para comunicar los requisitos del Código a los proveedores y para supervisar el cumplimiento de dicho Código por parte de los proveedores.

Esta página fue dejada intencionalmente en blanco.

This page was intentionally left blank.



---

## ETHIC CODE

---

Revision Numb.	Date	Page	Description
1	10/03/2024	All	RBA Code adoption/Eng

Revisado por  
Carlos Marcó

Aprobado por  
Daniel Paladino

### Introduction:

The Code of Ethics serves as a guiding "ethical compass" for all employees of Icon Argentina, North America, Inc. ("Icon") and its subsidiaries, reflecting our commitment to responsibility and respect. It outlines the principles governing our conduct in daily operations. This code is incorporated into the Quality Manual of Icon Argentina.

### Scope:

The Code applies to every officer, director, manager, and employee of Icon and its subsidiaries, and shall be accepted in writing by all subcontractors or suppliers acting on behalf of Icon.

The Code of Conduct of Icon Argentina SA and its affiliated companies establishes standards to ensure that working conditions in the supply chains are safe and that business activities are conducted responsibly, ethically, and respectful of human rights and the environment. The Code consists of five sections:

- Sections A, B, and C: standards for labor, health and safety, and the environment, respectively.
- Section D: standards related to business ethics.
- Section E: elements of an acceptable system for managing compliance with this Code.

ICON Argentina SA and its associated companies are committed to obtaining regular inputs from stakeholders in the ongoing development and implementation of the Code of Conduct.



## **A. LABOR**

The company is committed to respecting the human rights of workers and providing them with dignified treatment. This applies to both direct and indirect suppliers, as well as all workers, including temporary workers, migrants, students, contractors, direct employees, and any other type of worker. The labor standards are as follows:

### **1. Prohibition of forced labor**

Forced labor in any form is prohibited, including, but not limited to, slavery (including debt bondage) or involuntary labor, labor exploitation, involuntary convict labor, slavery, or human trafficking. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring, or receiving persons through threats, force, coercion, abduction, or fraud to perform labor or provide services. There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement within the facilities other than reasonable restrictions on entering or exiting existing facilities provided by the company, including, where applicable, workers' dormitories or accommodations. As part of the hiring process, all workers must receive a written employment contract or job offer, in their native language or a language they understand, including a description of the terms and conditions of employment.

Foreign migrant workers must receive the employment contract before leaving their home country, and no substitution or change in the employment contract will be allowed upon arrival in the destination country unless such changes are made to comply with local law and provide equal or better terms. All work shall be voluntary, and workers shall have the freedom to leave employment at any time or terminate the employment relationship without penalty if reasonable notice is given, which shall be clearly stated in the workers' contracts. The company shall maintain documentation on all workers leaving their employment. Employers, agents, and sub-agents shall not retain, destroy, conceal, or otherwise confiscate employees' migration or identity documents, such as government-issued identification, passports, or work permits. Notwithstanding the foregoing, employers may retain documentation only if necessary to comply with local law. In this case, workers shall never be denied access to their documents. Workers shall not be required to pay recruitment fees to employers' agents or sub-agents, nor any other expenses related to their employment. If workers are found to have made such payments, these shall be reimbursed to the worker.

### **2. Young Workers**

Child labor shall not be used at any stage of production. The term "child" refers to anyone under the age of 15, or who does not have the minimum age to complete compulsory education, or who does not have the minimum age to work in the country, whichever is higher. Workers under 18 years of age (young workers) shall not perform tasks that may endanger their health or safety, including night shifts and overtime. The company shall ensure proper management of student workers by maintaining accurate academic records, rigorously exercising due diligence with educational partners, and protecting students' rights in accordance with applicable laws and regulations.

Icon implements an appropriate mechanism to verify the age of workers. The use of legitimate workplace learning programs that comply with all laws and regulations is encouraged.

Icon shall provide appropriate training and support to all young workers. In the absence of local law, the wage regime for young workers, interns, and apprentices shall be at least the same wage regime as that of other beginner workers performing equal or similar tasks. If child labor is identified, assistance and solutions shall be provided.

### 3. Working Hours

The working hours shall not exceed the maximum established by local laws. Additionally, a workweek shall not exceed 60 hours, including overtime, except in cases of emergency or unusual situations. All overtime hours shall be voluntary. Workers shall be allowed at least one day off every seven days.

### 4. Salaries and Benefits

The remuneration paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those concerning minimum wages, overtime, and legally mandated benefits. All workers shall receive equal pay for equal work and qualifications. Workers shall be compensated for overtime hours at a rate higher than regular hours. Deductions from wages as disciplinary measures shall not be permitted. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. Any use of temporary, contract, or outsourced labor shall be within the bounds of local laws.

### 5. Anti-discrimination/Anti-harassment/Human Treatment Policy

Icon is committed to a workplace environment free from unlawful harassment and discrimination. There shall be no form of harsh or inhumane treatment, including violence, gender-based violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, physical or mental coercion, intimidation, public humiliation, or verbal abuse towards workers; nor shall there be any threats of such treatment. Companies shall not engage in any form of discrimination or harassment based on race, color, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, national or ethnic origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information, or marital status in hiring and employment practices, such as wages, promotions, bonuses, and access to training. Policies and disciplinary procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers. Reasonable accommodations shall be provided to workers for religious practices and disabilities. Additionally, workers or potential workers shall not be subjected to medical tests, including pregnancy or virginity tests, or physical examinations that may be used in a discriminatory manner. This section is drafted in consideration of ILO Convention concerning Discrimination (Employment and Occupation) (No. 111).

## 6. Freedom of Association and Collective Bargaining

Open communication and direct engagement between workers and management constitute the most effective methods for resolving workplace issues and regarding remuneration. Workers or their representatives shall be able to openly communicate and share ideas and concerns with management regarding working conditions and management practices without fear of discrimination, retaliation, intimidation, or harassment. Under these principles, the right of all workers to form and join unions of their choosing and to participate in them, to engage in collective bargaining, and to participate in peaceful assemblies shall be respected, as well as respecting the right of workers to refrain from such activities. When the right to freedom of association and collective bargaining is restricted by current laws and regulations, workers may choose and join alternative legal forms of workers' representation.

## **B. HEALTH AND SAFETY**

The company acknowledges that, in addition to minimizing the incidence of work-related injuries and illnesses, a safe and healthy work environment enhances the quality of products and services, production continuity, worker retention, and morale. The company also recognizes that worker contributions and ongoing education are essential for identifying and addressing health and safety issues in the workplace. The health and safety standards are as follows:

### **1. Occupational Health and Safety**

The potential exposure of workers to health and safety risks (such as chemicals, sources of electricity and other energy sources, fires, vehicles, fall hazards, etc.) must be identified and assessed, and mitigated using the hierarchy of controls. In cases where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers must be provided with properly maintained personal protective equipment and educational materials on the risks associated with these hazards. Gender-responsive measures, such as not having pregnant and lactating mothers in hazardous working conditions for themselves or their babies and providing reasonable accommodations for lactating mothers, will be adopted.

### **2. Emergency Preparedness**

Potential emergency situations and events must be identified and assessed, and their impact minimized through the implementation of emergency plans and response procedures, including emergency reporting, notification procedures, and employee evacuation. Emergency drills must be conducted at least once a year or as required by local laws, whichever is stricter. Emergency plans should also include appropriate fire detection and suppression equipment, clear and unobstructed exits, adequate exit facilities, contact information for emergency response personnel, and recovery plans. These plans and procedures will focus on minimizing harm to life, the environment, and property.

### **3. Work-Related Injuries and Illnesses**

Procedures and systems must be in place to prevent, control, monitor, and report work-related injuries and illnesses, including provisions for the following: encouraging worker reporting of injuries/illnesses; classifying and recording cases of illness and injury; providing necessary medical treatment; investigating cases and implementing corrective measures to eliminate their causes; and facilitating worker reintegration.

The company shall allow and encourage workers to withdraw from situations of imminent harm and refrain from returning until the situation is mitigated, without fear of retaliation.

#### 4. Industrial Hygiene

The exposure of workers to chemical, biological, and physical agents shall be identified, evaluated, and controlled in accordance with the hierarchy of controls. In cases where hazards cannot be adequately controlled, workers shall be provided with appropriate and well-maintained personal protective equipment free of charge. The company shall provide workers with safe and healthy work environments, which shall be maintained through continuous and systematic monitoring of workers' health and work environments. Access to occupational health checks shall also be provided routinely to assess whether workers' health is affected by occupational exposures. Ongoing occupational health protection programs shall be in place and include educational materials on the risks associated with workplace hazards.

#### 5. Physically Demanding Work

Worker exposure to hazards from physically demanding tasks, including manual handling of materials, heavy or repetitive work, prolonged standing periods, or excessively repetitive assembly or strength-requiring tasks, shall be identified, evaluated, and controlled.

#### 6. Machine Safeguarding

Potential hazards from production machinery and any other types of machinery shall be assessed. Guards, safety devices, and barriers shall be properly placed and maintained in locations where machinery poses a risk of injury to workers.

#### 7. Sanitation, Food, and Housing

Workers shall be provided with direct access to clean sanitation facilities, potable water, and hygienic facilities for food preparation, storage, and consumption. Employee dormitories provided by the company, or a labor agent shall be kept clean and safe, with appropriate emergency exits, hot water for bathing and showering, proper lighting, adequately conditioned ventilation, individually secure spaces for personal and valuable item storage, reasonable personal space, as well as reasonable rights of entry and exit.

#### 8. Health and Safety Communication

Workers shall be provided with appropriate information and training on workplace health and safety, in the language of the worker or in a language the worker can understand, regarding all identified workplace hazards to which workers are exposed, including, among others, mechanical, electrical, chemical, physical, and fire hazards. Health and safety-related information shall be clearly posted in the facilities or placed in an identifiable and accessible location for workers. Information and training on health and safety shall include content on specific risks relevant to demographic characteristics such as gender and age, if applicable. Training shall be provided to all workers before commencing work and periodically thereafter. Workers shall be encouraged to raise any health and safety concerns without fear of retaliation.

## C. ENVIRONMENT

In all business functions, the company acknowledges that environmental responsibility is fundamental to manufacturing top-quality products. To this end, environmental impacts shall be identified and adverse effects on the community, the environment, and natural resources shall be minimized while protecting public health and safety. The environmental standards are as follows:

### 1. Environmental Reports and Permits

All necessary environmental permits, approvals, and records (e.g., discharge control) shall be obtained and kept up-to-date, and operational and reporting requirements shall be adhered to.

### 2. Pollution Prevention and Resource Conservation

Emissions and discharges of pollutants and the generation of waste shall be minimized or eliminated at the source or through practices such as acquiring pollution control equipment, modifying production processes, maintenance, and facilities, or through other means. Natural resources such as water, fossil fuels, minerals, and products of virgin forests shall be conserved through practices such as modifying production processes, maintenance, and facilities; substitution, reuse, conservation, and recycling of materials; or other conservation methods.

### 3. Hazardous Substances

Chemicals, wastes, and other types of materials posing a danger to people or the environment shall be identified, labeled, and managed to ensure safety in handling, transportation, storage, use, recycling, or reuse, and disposal. All data on hazardous waste shall be tracked and documented.

### 4. Solid Waste

A systematic approach shall be implemented to identify, manage, reduce, and responsibly dispose of or recycle solid waste (non-hazardous). Data on waste shall be tracked and documented.

### 5. Atmospheric Emissions

Atmospheric emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particles, ozone-depleting substances, and combustion residues generated in operations shall be described, periodically monitored, controlled, and treated as necessary before discharge. Ozone-depleting substances shall be effectively managed in accordance with the Montreal Protocol and relevant regulations. Routine monitoring of the performance of atmospheric emission control systems shall be conducted by the company.

### 6. Material Restrictions

The company commits to complying with all current laws, regulations, and customer requirements regarding the prohibition or restriction of specific substances in products and manufacturing, including labeling for recycling and disposal.

### 7. Water Management

The company shall implement a water management program that documents, describes, and monitors water sources, usage, and discharges, seeks opportunities for water conservation, and controls pollution pathways.

All wastewaters shall be described, monitored, controlled, and treated as necessary before discharge or disposal. Routine monitoring of the performance of wastewater treatment and containment systems shall be conducted by the company to ensure optimal performance and regulatory compliance.

### 8. Energy Consumption and Greenhouse Gas Emissions

The company will establish and report on an absolute greenhouse gas reduction target across the company. Energy consumption and all Scope 1, 2, and significant Scope 3 greenhouse gas emissions categories shall be tracked, documented, and publicly reported. Methods to improve energy performance and minimize energy consumption and greenhouse gas emissions shall be sought.

## **D. ETHICS**

To fulfill social responsibilities and achieve success in the market, the company and its agents shall uphold the highest standards of ethics, including the following:

### **1. Business Integrity**

The highest standards of integrity shall be maintained in all business interactions. The company shall have a zero-tolerance policy regarding any form of bribery, corruption, extortion, and embezzlement.

### **2. No Undue Advantage**

No bribes or any other method to gain undue or inappropriate advantage shall be promised, offered, authorized, granted, or accepted. This prohibition includes promising, offering, authorizing, granting, or accepting any item of value, whether directly or indirectly through a third party, to obtain or retain business, direct business to any person, or otherwise achieve an inappropriate advantage. Monitoring, record-keeping, and enforcement procedures shall be implemented to ensure compliance with anti-corruption legislation.

### **3. Disclosure of Information**

All business dealings shall be conducted transparently and accurately reflected in the Participant's business books and records. Information regarding health and safety, environmental practices, business activities, structure, financial situation, performance, and operations of the Participant shall be disclosed in accordance with applicable regulations and prevailing industry practices. Falsifying records or misrepresenting conditions or supply chain practices shall be unacceptable.

### **4. Intellectual Property**

Intellectual property rights shall be respected. The transfer of technology and knowledge shall be conducted in a manner that protects intellectual property rights and the information of customers and suppliers.

### **5. Advertising, Competition, and Fair Business**

Standards on advertising, competition, and fair business shall be respected.

### **6. Identity Protection and Non-Retaliation**

Programs shall be established to ensure confidentiality, anonymity, and protection of whistleblowers, suppliers, and employees, unless prohibited by law. The company shall have a communications process for its staff to express any concerns without fear of retaliation.



### 7. Responsible Mineral Sourcing

The company shall adopt a policy and exercise due diligence regarding the source and chain of custody of tantalum, tin, tungsten, gold, and cobalt in the products they manufacture to reasonably ensure that they are obtained in a manner consistent with the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, or an equivalent and recognized due diligence framework.

### 8. Privacy

The company commits to protecting reasonable expectations of privacy regarding the personal information of all individuals with whom they have business relationships, including suppliers, customers, consumers, and employees. The company shall comply with legislation and regulatory requirements on privacy and information security when collecting, storing, processing, transmitting, and sharing personal information.

**Informant Definition:** Any person who makes a disclosure about improper conduct by an employee or manager of a company, or a public official or official institution.

## **E. MANAGEMENT SYSTEMS**

A management system related to the content of this Code shall be adopted or established. The management system shall be designed to ensure the following: (a) compliance with current laws, regulations, and customer requirements related to the Participant's operations and products; (b) compliance with this Code; and (c) identification and mitigation of operational risks related to this Code. It should also facilitate continuous improvement. The management system must contain the following elements:

### **1. Company Commitment**

The company shall establish policy statements on human rights, health and safety, environment, and ethics affirming its commitment to due diligence and continuous improvement, backed by executive management. Policy statements shall be disseminated and communicated to workers in a language they understand through accessible channels.

### **2. Management Accountability**

The company shall clearly identify senior executives and company representatives responsible for ensuring the implementation of management systems and related programs. Senior management shall periodically review the status of the management system.

### **3. Legal and Customer Requirements**

A process shall be adopted to identify, control, and understand current laws, regulations, and customer requirements, including the requirements of this Code.

### **4. Risk Assessment and Management**

The company shall adopt a process to identify compliance, environmental, health and safety risks, and labor and ethical practices risks, including serious risks to human rights and environmental impacts associated with operations. The relative importance of each risk shall be determined, and appropriate physical and procedural controls shall be implemented to monitor identified risks and ensure regulatory compliance.

### **5. Improvement Objectives**

The company shall establish written objectives, goals, and implementation plans for performance improvement to enhance the social, environmental, health, and safety performance of the Participant, including periodic evaluation of the Participant's performance in achieving such objectives.

### **6. Training**

Programs shall be established to instruct managers and workers in the implementation of Participant policies, procedures, and improvement objectives, and to comply with current legal and regulatory requirements.

## 7. Communication

A process will be established to communicate clear and precise information about the company's policies, practices, expectations, and performance to employees, suppliers, and clients.

## 8. Worker/Stakeholder Participation and Access to Resources

The company will establish processes for continuous bidirectional communication with workers, their representatives, and other stakeholders when relevant or necessary. The aim of the process will be to obtain feedback on operational practices and conditions covered by this Code, and to encourage continuous improvement. Workers will be provided with a safe environment to raise complaints and provide feedback without fear of reprisal.

## 9. Audits and Assessments

Periodic self-assessments will be conducted to ensure compliance with legal and regulatory requirements, the content of the Code, and customer contractual requirements regarding social and environmental responsibility. (2)

- (2) The areas to be included in a health and environmental safety risk assessment are production areas, storage and warehouse facilities, plant/facility support equipment, laboratories and testing areas, sanitary facilities (restrooms), the kitchen/cafeteria, and worker housing/dormitories.

## 10. Process for Corrective Measures

A process shall be established for the timely correction of deficiencies identified through assessments, inspections, investigations, and internal or external reviews.

## 11. Documentation and Records

Documents and records shall be drafted and maintained to ensure regulatory compliance and conformity with company requirements, along with appropriate confidentiality to protect privacy.

## 12. Supplier Responsibility

A process shall be established to communicate the requirements of the Code to suppliers and to monitor their compliance with said Code.