

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Introducción

En MasterBrand, Inc. y nuestras empresas operativas (en conjunto, la “Empresa”), sabemos que sólidos valores corporativos respaldan nuestra visión de desarrollar nuestra historia como la empresa líder en armarios residenciales para deleitar a nuestros clientes innovando en cómo trabajamos y lo que ofrecemos. Estos valores de tratar a todos con dignidad y respeto, ejecutar nuestra misión con operaciones honestas y éticas, y enfatizar el trabajo en equipo con responsabilidad son vitales para el éxito de nuestra Empresa. Nuestro éxito corporativo depende de nuestra relación con nuestros compañeros de trabajo, nuestra reputación e integridad con proveedores e inversores, y el respeto por cada comunidad en la que trabajamos y vivimos.

Nuestros proveedores también desempeñan un papel importante en el apoyo de la visión y los objetivos de la Empresa. En consecuencia, la Empresa solo hará negocios con proveedores que cumplan con las leyes, normas y reglamentos de control correspondientes (en conjunto denominadas en el presente documento “leyes correspondientes”) en Estados Unidos y en todos los demás países en los que operan, ya sea directamente o a través de terceros, y como mínimo, con estándares de conducta comercial consecuentes con los que se establecen en este Código de conducta para proveedores (el “Código”). El Código expresa claramente cuáles son nuestras expectativas respecto del trabajo que realizan nuestros proveedores y de los servicios que prestan a la Empresa y en nombre de ella.

Un “proveedor” es cualquier negocio, empresa, organización, entidad o persona que: i) vende o busca vender cualquier tipo de bienes o servicios a la Empresa, o ii) presta o busca prestar servicios a la Empresa o en nombre de ella. Un proveedor puede incluir, entre otros, a aquellos que actúan como agentes, representantes de ventas, contratistas, consultores o distribuidores de la Empresa.

Esperamos que nuestros proveedores actúen de conformidad con el Código, que exige que cumplan con todas las leyes, normas y reglamentos correspondientes en Estados Unidos, así como en todos los demás países en los que operan, ya sea directamente o a través de terceros. Los proveedores pueden estar sujetos a los procedimientos de verificación descritos en la Sección 12. El incumplimiento de este Código por parte de los proveedores puede dar lugar a medidas correctivas que pueden incluir la terminación de todos los negocios existentes y futuros.

Al exigir a nuestros proveedores que cumplan con el Código, demostramos nuestro liderazgo dentro de la comunidad empresarial. Además, reforzamos la reputación de nuestras marcas, mejoramos nuestra capacidad para atraer y retener a los mejores talentos y fortalecemos las relaciones con nuestros proveedores. Las preguntas o las denuncias de presuntas infracciones deben plantearse utilizando los recursos de denuncias enumerados en la Sección 13 del Código.

Elementos del Código de conducta para proveedores

1. Condiciones de trabajo/Salud y seguridad

- a. Esperamos que proporcione a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Debe minimizar la exposición de los trabajadores a posibles peligros de seguridad identificando, evaluando y minimizando los riesgos mediante el desarrollo de planes y procedimientos, y actuando de acuerdo con las leyes y normas de salud y seguridad laboral correspondientes dentro de sus instalaciones. Asimismo, esperamos que tome las medidas adecuadas para reducir los riesgos asociados con las enfermedades o lesiones laborales dentro del lugar de trabajo proporcionando los medios adecuados de evacuación y que capacite a sus empleados en la preparación para emergencias.
- b. Esperamos que proporcione a sus empleados la capacitación adecuada en la gestión de problemas de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Si proporciona instalaciones de dormitorio para sus empleados, esperamos que estén limpias, sean seguras y satisfagan las necesidades básicas de sus empleados.
- c. El lugar de trabajo debe estar libre de cualquier forma de trato agresivo o inhumano. Los derechos de los trabajadores deben incluir el derecho de acceso al agua potable y la higiene. Está estrictamente prohibido el uso o la amenaza de uso de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra un trabajador, su familia o asociados cercanos. Los procedimientos disciplinarios deben definirse y comunicarse claramente a todos los trabajadores y no deben incluir sanciones que resulten en deducciones salariales, reducciones de prestaciones o trabajo forzado.

2. Trabajo infantil

- a. Todos sus empleados deben cumplir o superar los requisitos de edad mínima de la ley correspondiente, pero en ningún caso trabajadores menores de 15 años serán empleados para trabajar en negocios de la Empresa. Dependiendo de la naturaleza del trabajo que se realice, la Empresa puede intentar limitar a los empleados que usted utilice para los negocios de la Empresa a trabajadores mayores de 18 años.

3. Trabajo forzado

- a. Prohibimos y mantenemos una política de tolerancia cero a cualquier práctica laboral ilegal. Esto incluye cualquier tipo de trabajo forzado, entre otros, prisión, trabajo no remunerado, servidumbre, trabajo militar, esclavitud o cualquier otra forma de trabajo forzado. Los proveedores no participarán en el reclutamiento, transporte, transferencia, alojamiento o recepción de ninguna persona por medio de amenaza, uso de la fuerza o cualquier otra forma de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o posición de

vulnerabilidad, o la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tenga control sobre otra persona con fines de explotación. No se les cobrará a los trabajadores ningún cargo o costo por el reclutamiento, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, incluidos los costos asociados con el viaje al país receptor, y el procesamiento de documentos oficiales relacionados con el trabajo y visas de trabajo, en los países de origen y en los países de destino.

4. Discriminación

- a. Prohibimos participar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a capacitación, ascenso, despido o jubilación por motivos de raza, nacionalidad, casta, orientación sexual, religión, edad, sexo, discapacidad, afiliación política, condición de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley correspondiente.
- b. Esperamos que respete la observancia de sus empleados con respecto a los principios o prácticas relacionados con la raza, el origen nacional, la casta, la orientación sexual, la religión, la edad, el sexo, las discapacidades, la afiliación política, la condición de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley correspondiente.
- c. No condonamos ningún comportamiento, incluidos gestos, lenguaje y contacto físico, que sea sexualmente coercitivo, amenazante, abusivo o explotador o que de alguna manera cause un entorno de trabajo hostil. Estos abusos incluyen, entre otros, acoso sexual, castigo corporal, coacción mental o física, trabajo forzado y abuso físico.
- d. Esperamos que se abstenga de disciplinar o discriminar de otro modo a cualquier empleado por proporcionar información relacionada con el cumplimiento de esta sección del Código.

5. Horario laboral

- a. Esperamos que cumpla con las leyes correspondientes y con los estándares del sector sobre horas de trabajo en el país de fabricación. En los casos en que la ley no disponga nada al respecto, las horas de trabajo normales no deben exceder las ocho (8) horas por día y las 48 horas por semana, y el total de horas de trabajo, incluidas las horas extras, no debe exceder las 60 horas por semana. Todas las horas extras deben ser puramente voluntarias, a menos que formen parte de un acuerdo de negociación colectiva legalmente reconocido. Ningún trabajador debe trabajar horas extras bajo la amenaza de sanciones, despido o denuncia ante las autoridades. Ningún trabajador debe trabajar horas extras como medida disciplinaria o por no cumplir con las cuotas de producción.



6. Salarios y prestaciones

- a. Los salarios y prestaciones ofrecidos a sus empleados deben, como mínimo, cumplir o superar todos los requisitos y estándares legales correspondientes para el trabajo regular, las horas extras, las horas máximas, el trabajo a destajo y todos los demás elementos de compensación y prestaciones para empleados.
- b. Esperamos que cuente con un sistema para verificar y registrar con precisión la nómina, las deducciones y las horas trabajadas por los trabajadores legalmente autorizados.
- c. Solo se permiten deducciones, adelantos y préstamos autorizados por la ley correspondiente y, en caso de realizarlos o proporcionarlos, solo se tomarán con pleno consentimiento y comprensión de los trabajadores. Al momento de su contratación, se debe proporcionar información a los trabajadores de las horas trabajadas, las tarifas de pago y el cálculo de las deducciones legales.
- d. Todos los trabajadores deben mantener el control total y completo de sus ganancias. Las deducciones salariales no deben utilizarse para mantener a los trabajadores vinculados al empleador o a sus trabajos. Los trabajadores no deben permanecer en servidumbre por deuda ni deben ser obligados a trabajar para cancelar una deuda. Se prohíbe el engaño en los compromisos, los pagos, los adelantos y los préstamos salariales.

7. Medioambiental

- a. Esperamos que lleve a cabo su negocio de forma que cumpla con todas las leyes y normativas medioambientales correspondientes.
- b. Esperamos que promueva la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales.
- c. Esperamos que todos los productos que suministre a la Empresa cumplan con todas las normativas medioambientales correspondientes, incluidas, entre otras, la Propuesta 65 de California, las normativas del Consejo de Recursos del Aire de California, la Ley de Control de Sustancias Tóxicas, la Ley Lacey, las normativas y directivas europeas, así como con las leyes correspondientes en los países en los que opera. Este mandato también se aplica a su cadena de suministros, incluidos los proveedores y contratistas externos.
- d. Esperamos que divulgue con precisión la región geográfica de los suministros y materiales según corresponda y que proporcione documentación para aquellos materiales que se originen en áreas que se consideran de alto riesgo.



8. Sistemas de gestión

- a. Esperamos que sus directivos comuniquen este Código a los empleados. Cualquier política local debe ser coherente con los requisitos establecidos en este Código.
- b. Los sistemas de gestión interna incluirán prácticas para investigar, abordar y responder a las inquietudes de los empleados con respecto al cumplimiento de este Código.
- c. Esperamos que sus directivos revisen periódicamente la adecuación, idoneidad y eficacia continua de los sistemas implementados para cumplir los requisitos de este Código. Además, deberán implementar las medidas correctivas adecuadas para abordar cualquier incumplimiento identificado. Se debe llevar un registro de estas medidas correctivas y mantenerlo al menos dos años.

9. Anticorrupción y antisoborno

- a. Esperamos que actúe con integridad. Los proveedores no participarán (directa o indirectamente) en actividades poco éticas con partes públicas o privadas. Mantenemos una estricta política de tolerancia cero a sobornos, comisiones ilícitas, contribuciones políticas ilegales u otros pagos indebidos con el fin de obtener un trato favorable.
- b. Ningún proveedor ofrecerá pagos a ninguna persona o familiar de esa persona, entre otros, a empleados de la Empresa, agentes o representantes, clientes o funcionario público, figura política, empleado o funcionario de una ONG, ni a ninguna persona que afirme tener acceso o influencia sobre dicha persona, para inducir a esa persona/funcionario/candidato/político/funcionario de la ONG para que afecte cualquier acto o decisión de una manera que involucre el negocio o los productos de la Empresa.
- c. Las contribuciones políticas o benéficas, monetarias o no, nunca deben realizarse para influir o recompensar un acto o decisión gubernamental relacionada con el negocio o los productos de la Empresa.
- d. Esperamos que cuente con procedimientos adecuados para evitar que los empleados, agentes, representantes o socios comerciales externos participen en sobornos, comisiones ilícitas, contribuciones políticas ilegales o cualquier otro pago indebido con el fin de obtener un trato favorable. Esperamos que tenga una política antisoborno y anticorrupción por escrito, como mínimo similar a la de la Empresa, que incluya una revisión anual o capacitación en dicha política con sus empleados, agentes y representantes, incluida la capacitación en los requisitos de todas las leyes antisoborno correspondientes, incluida, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU.
- e. Esperamos que tenga el debido cuidado razonable a la hora de seleccionar a terceros independientes, como subproveedores, distribuidores y agentes, empleando únicamente a personas de buena

reputación no afiliadas a ningún gobierno y que solo paguen una compensación razonable por los servicios prestados.

- f. Esperamos que informe de inmediato a la Empresa de cualquier infracción a este Código, utilizando los recursos enumerados en la Sección 13.

10. Regalos y entretenimiento

- a. Cuando hace negocios o realiza negocios en nombre de la Empresa, puede, para fines comerciales legítimos dentro de las limitaciones:
 - i) ofrecer regalos o entretenimiento a proveedores, clientes u otros socios comerciales; o ii) aceptar regalos o entretenimiento ofrecidos por proveedores, clientes u otros socios comerciales; siempre que, sin embargo, en cada caso el regalo o entretenimiento:
 - i. no sea solicitado;
 - ii. no sea ilegal ni infrinja este Código;
 - iii. no constituya un soborno, comisión ilícita u otro pago ilícito;
 - iv. no sea lujoso, inadecuado para las circunstancias o no avergonzaría a ninguna de las partes si se divulgara públicamente,
 - v. y no dé la apariencia (o no genere una obligación real o implícita) de que la persona que otorga el regalo tiene derecho a un trato preferencial, una adjudicación de negocios, mejores precios o mejores términos de venta.

11. Cumplimiento de comercio internacional

- a. Esperamos que cumpla con todas las leyes y reglamentos correspondientes que rigen a) la exportación/importación, reexportación/reimportación y transferencia de bienes, productos técnicos, datos, software y servicios; b) el pago de todas las obligaciones y el cumplimiento de todos los acuerdos de comercio y de libre comercio correspondientes; c) las sanciones económicas y embargos, y (d) los requisitos antiboicot de EE. UU.

12. Proveedores/contratistas

- a. Tomaremos las medidas adecuadas para garantizar que nuestros proveedores y contratistas estén informados de este Código y sus requisitos. Además, estableceremos y mantendremos los procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores en función de su capacidad para demostrar el cumplimiento de los requisitos de este Código y conservaremos pruebas razonables de que se cumplen los requisitos de este Código.
- b. Podemos, ocasionalmente, solicitar información o acceso con el fin de verificar su cumplimiento de este Código. En caso de que nosotros, o nuestros contratistas independientes, presentemos dicha solicitud y no

estemos razonablemente satisfechos con su respuesta, podemos tomar las medidas descritas en la sección "Infracciones" a continuación.

- c. Nuestro proceso de verificación puede incluir formularios de certificación, cuestionarios escritos, auditorías (anunciadas o no) o inspecciones (de consultores internos o externos) u otra documentación adecuada. Los proveedores están sujetos a un proceso de diligencia debida antes de su incorporación y deben revisar y aprobar este Código anualmente.
- d. Nos reservamos el derecho de evaluar a los subproveedores y subcontratistas según sea necesario para demostrar el cumplimiento de este Código. Sin embargo, es responsabilidad de los proveedores el cumplimiento de este Código por parte de sus subproveedores.

13. Infracciones

- a. Debe tomar de inmediato las medidas correctivas necesarias para remediar cualquier incumplimiento de este Código. En caso de incumplimiento, o en caso de que no esté dispuesto o no pueda cumplir con este Código, nos reservamos el derecho, a nuestra entera discreción, de negarnos a realizar compras adicionales en virtud de cualquier acuerdo entre usted y la Empresa, rescindir dichos acuerdos o rescindir la relación comercial con usted, además de ejercer cualquier otro recurso disponible.
- b. La Empresa ofrece los siguientes recursos para que usted denuncie problemas de cumplimiento:
 - i. Legal@masterbrand.com
 - ii. Denuncias anónimas a través de las líneas de ayuda gratuitas y en línea de la Empresa operadas por un recurso profesional externo:
 - 1. Número de teléfono en Estados Unidos: 1 (833) 416-5415
 - 2. Denuncias a través del portal web y en todo el mundo:
<http://masterbrand.ethicspoint.com/>

Actualizado: 13 de febrero de 2024