



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INDICE

Introducción	3
Valores Organizacionales.....	4
1. Cumplimiento De Las Leyes, Normas Y Regulaciones	5
2. Conflicto De Interés	5
3. Dirección Externa Y Otras Actividades Externas	6
4. Oportunidades Laborales Y Corporativas.....	6
5. Información Confidencial	7
6. Fraude, Protección De Activos, Contabilidad	7
7. Soborno Y Corrupción.....	8
8. Discriminación Y Acoso	9
9. Incumplimiento.....	9
10. Comunicación De Conductas Ilegales O Violatorias	10

INTRODUCCIÓN

El código de ética y conducta de nuestra Organización es el documento que establece los principios y valores que rigen el comportamiento de nuestros colaboradores. Su principal objetivo es promover una cultura ética, prevenir posibles conflictos de interés, evitar conductas ilícitas o inapropiadas y garantizar el cumplimiento de las normas legales y regulatorias.

Nuestro código de ética y conducta es una herramienta fundamental para asegurar el buen funcionamiento y el éxito de nuestra Organización, ya que orienta y regula el comportamiento de nuestros colaboradores en base a nuestros principios y valores compartidos. Así mismo radica en que contribuye a la reputación y la confianza de nuestra Organización, tanto interna como externamente, favorece el clima laboral, el compromiso, la motivación y la satisfacción de nuestros colaboradores, así como la calidad y la eficiencia en los procesos y resultados.

VALORES ORGANIZACIONALES

HONESTIDAD: Actuar con veracidad, transparencia y coherencia en todas las actividades y relaciones de la empresa, respetando las normas legales y éticas vigentes.

INTEGRIDAD: Mantener una conducta profesional, responsable y ética en todo momento, evitando cualquier conflicto de interés o acto de corrupción.

RESPETO: Reconocer y valorar la dignidad, diversidad y derechos de todas las personas con las que se interactúa, tratándolas con cortesía, equidad y tolerancia.

CALIDAD: Buscar la excelencia en los productos y servicios que se ofrecen, satisfaciendo las necesidades y expectativas de los clientes, así como los estándares de calidad establecidos.

INNOVACIÓN: Fomentar la creatividad, el aprendizaje y la mejora continua en todos los procesos y áreas de la empresa, aprovechando las oportunidades del entorno y adaptándose al cambio.

COMPROMISO: Asumir con responsabilidad y entusiasmo los objetivos y valores de la empresa, así como las obligaciones con los empleados, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

COLABORACIÓN: Trabajar en equipo, compartiendo conocimientos, experiencias e ideas, para lograr los mejores resultados posibles para la empresa y sus grupos de interés.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y el medio ambiente, mediante el cumplimiento de las normas ambientales, el apoyo a las comunidades locales y el respeto a los derechos humanos.

1. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

La Organización y sus colaboradores se rigen por la ley como marco de referencia para sus acciones y decisiones. Deben respetar y cumplir con todas las disposiciones legales y regulatorias que les sean aplicables en cada momento y lugar. Asimismo, deben seguir las normas y regulaciones internas que la Organización ha establecido para regular su funcionamiento y garantizar su integridad.

2. CONFLICTO DE INTERÉS

“El conflicto de intereses dentro de una organización se produce cuando una persona o entidad tiene dos o más relaciones que compiten entre sí por su lealtad o beneficio, estas situaciones pueden afectar la imparcialidad u objetividad de las partes involucradas”

Es por ello que como Organización hemos delimitado criterios claros y transparentes que se ven reflejados en los principios y valores por los cuales se rigen todos los colaboradores y miembros de la Organización, apelando sobre todo al sentido de lealtad y corresponsabilidad que nos caracteriza. Estas normas y procedimientos tienen como objetivo principal evitar, detectar y resolver los posibles conflictos, además de fomentar una cultura ética que promueve la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el desempeño profesional.

3. DIRECCIÓN EXTERNA Y OTRAS ACTIVIDADES EXTERNAS

La reputación y prestigio de la Organización es algo sumamente importante para todos los miembros de la misma, ya que contamos con una trayectoria de más de 60 años en el mercado comercial y laboral, atendiendo solamente a actividades estrictamente relacionadas a nuestro giro comercial.

Todas las actividades externas en las que participa la Organización o sus colaboradores en representación de la misma son previamente autorizadas por el Directorio, siempre y cuando las mismas no interfieran con las responsabilidades de los colaboradores, o que de alguna forma genere conflicto de intereses.

4. OPORTUNIDADES LABORALES Y CORPORATIVAS

Estamos comprometidos a fomentar la promoción laboral y oportunidades corporativas que se mantengan dentro de las Normas Vigentes de la Organización.

Nuestras decisiones en materia de contrataciones y desarrollo personal son justas y objetivas basándose para todos los casos en el desempeño, experiencia previa y competencia que pueda demostrarse durante el Proceso de Selección, sin tener en cuenta el tipo de relación o parentesco que pueda existir con algún colaborador de la Organización. La equidad en la contratación se respetará en todas las etapas de la relación laboral, desde el salario, los ascensos y/o traslados a otras dependencias.

5. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

“La información confidencial es aquella información que no es pública o que todavía no ha sido publicada. La misma abarca planes de negocios, estrategias de mercado y servicios, preferencias del consumidor, bases de datos, registros, información sobre salarios y cualquier otra información financiera o de otro tipo que no se haya difundido”.

El éxito continuo de nuestra Organización se basa en el cuidado y resguardo de su información confidencial y en su no divulgación a terceros. A menos que la ley lo requiera o el Directorio de la Organización lo autorice, los colaboradores no revelarán la información confidencial ni facilitarán su divulgación, esta obligación se respalda a través de una cláusula contractual que persiste, incluso después de terminada la relación laboral.

En caso de que otros como Socios de una Alianza Comercial (Joint Venture), Proveedores o Clientes compartan información de carácter confidencial esta tendrá el mismo tratamiento dentro de la Organización, y se aplicaran las condiciones establecidas dentro de la Cláusula Contractual de Confidencialidad.

6. FRAUDE, PROTECCIÓN DE ACTIVOS, CONTABILIDAD

Como Organización hacemos hincapié en la honestidad, lealtad y sentido de corresponsabilidad, es por ello que, los colaboradores deben evitar cualquier acto fraudulento u otra conducta indebida que afecten los bienes, los activos, los registros financieros y la contabilidad.

Los registros financieros son la base para gestionar los negocios de la Organización y para cumplir con sus compromisos hacia las distintas partes interesadas, por lo tanto, los mismos deben ser exactos y acordes a los principios contables.

Los colaboradores deben cuidar los bienes y usarlos solo de manera adecuada y eficiente, procurando de resguardar en todo momento contra pérdidas, daños, uso indebido, robo, fraude, desvío y/o destrucción. Estas obligaciones abarcan tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

7. SOBORNO Y CORRUPCIÓN

"El soborno y la corrupción son prácticas ilícitas que afectan negativamente a la reputación, la competitividad y la sostenibilidad de las Organizaciones. Se trata de ofrecer o recibir algún beneficio indebido a cambio de favorecer o perjudicar los intereses de una persona u organización. Estas conductas pueden implicar consecuencias legales, económicas y sociales para las Organizaciones y sus colaboradores"

Para prevenir escenarios en donde cualquier miembro de nuestra Organización se pueda ver envuelta, hemos diseñado una Política de Anti Corrupción, en donde se reflejan los procedimientos y normativas sobre actividades que pueden estar expuestas a ambientes de riesgo y en donde se establecen los criterios y los límites aplicables para las mismas, así como los mecanismos de prevención, control y reporte.

Entendemos la importancia y el rol principal que posee el Directorio, así como todos los miembros de nuestra Organización frente a este escenario, es por ello que asumimos un compromiso firme con la prevención y rechazamos de forma contundente cualquier forma de soborno y corrupción.

8. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Nuestra Organización valoramos y respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada colaborador. Estamos comprometidos a mantener un ambiente de trabajo en el que todos se sientan respetados, incluidos y valorados, y en el que no se toleren situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, esperamos que los colaboradores actúen con profesionalismo, cortesía y equidad hacia sus compañeros, clientes y proveedores, sin discriminar bajo ningún motivo, ya sea de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley, que pueda crear un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo para los demás.

9. INCUMPLIMIENTO

Todos los colaboradores y miembros de nuestra Organización tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento total de todas las normas de este Código, y de solicitar ayuda de su superior directo o del responsable del área de Compliance si lo necesita.

Mantener los más altos niveles de integridad y estándares de calidad es un deber personal de cada colaborador que no puede ser transferido a otros.

Ante cualquier duda, los colaboradores siempre deben seguir los principios básicos que se establecen en este Código, o en otros materiales adicionales como: la Política de Anti corrupción, Manual de Procedimientos, Manual de Organización y Funciones. Cualquier violación de los mismos podrá conllevar medidas disciplinarias, incluyendo la posibilidad del despido y, si corresponde, acciones legales.

10.COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES O VIOLATORIAS

Como Organización asumimos el sentido de corresponsabilidad y lealtad de todos nuestros colaboradores, es por ello que ante cualquier práctica o acción que crean inadecuada o que no se alinea a los criterios, normas y valores organizaciones expresados en este Código deben ser comunicados al superior directo o al responsable del área de Compliance.

Todos los reclamos elevados se mantendrán en forma confidencial, salvaguardando la identidad y la integridad del colaborador, aplicando los controles y protocolos preestablecidos para cada caso en particular. Así también, en caso de que los reclamos elevados sean a través de los canales habilitados para denuncias de terceros.