



NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

La información contenida en este documento es de carácter CONFIDENCIAL y solamente para uso interno de SEMVRA, empresa del Grupo Vilaseca. Queda estrictamente prohibida la modificación, retransmisión, difusión, copia u otro uso de esta información por cualquier medio, ya sea en su totalidad o una parte del contenido de esta.



INDICE

- Nuestro Manifiesto
- Objetivo del Código de Conducta
- Políticas de Conductas:
 - 1.- Respeto a la ley
 - 2.- Respeto a los derechos humanos
 - 3.- Conducta de nuestros colaboradores
 - 4.- Cuidado de los bienes de la Empresa
 - 5.- Confidencialidad de la información
 - 6.- Conducta cibernética
 - 7.- Conductas antisoborno, anticorrupción y de prevención de fraudes
 - 8.- Libre competencia
 - 9.- Declaración de conflicto de interés
- Sanciones
- Canales de denuncia
- Política de no represalias
- ¿Qué hacer ante una situación no contemplada en este Código de Conducta?
- Nuestro compromiso con el conocimiento del Código de Conducta
- Declaración



NUESTRO MANIFIESTO

En el alma del Grupo VILASECA y de SEMVRA vive un sueño colectivo: Dejarles a nuestros hijos un mundo mejor de lo que lo encontramos.

Impulsados por esa hambre, hicimos y hacemos varias cosas por primera vez, honrando el instinto pionero y valiente heredado de nuestra gente.

A lo largo del tiempo, hemos aprendido a valorar cada vez más nuestras relaciones, la calidad de nuestros productos y el impacto que tenemos en familias y hogares de todo el mundo.

De la naturaleza al alimento, transformamos vidas. Siempre reinventándonos, recordando que las personas son nuestras semillas, cuidando el valor de nuestra cadena de producción y el planeta, y ofreciendo productos de la más alta calidad.

*“Sembrando lo que somos, para estar
siempre cosechando legados”*



OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas de SEMVRA desde su fundación.

Los colaboradores de SEMVRA son parte fundamental para mantener este compromiso en cada una de sus responsabilidades diarias, dejando en alto la reputación de la compañía, uno de sus activos más importantes.

El Código de Conducta de SEMVRA especifica los principios corporativos y promueve el establecimiento de normas y lineamientos de comportamientos no negociables que todos los colaboradores de la compañía deben cumplir.

La naturaleza de este código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar en nuestro día a día laboral. Por ello, el objetivo de este es brindar un marco de referencia respecto al proceder en cualquier actividad, con base en el reglamento interno de la compañía.

La responsabilidad absoluta de cada colaborador de SEMVRA es hacer lo correcto. En caso de tener alguna duda o consulta respecto a cómo proceder en determinada situación, el colaborador deberá consultar con su jefe inmediato, con el equipo de Gente & Transformación o con cualquier otra instancia interna relacionada, a fin de actuar de la manera más adecuada.



POLÍTICAS DE CONDUCTA

1.- Respeto de la ley

En SEMVRA nos caracteriza el respeto de la ley. Todos los que formamos parte de la empresa, **estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones** a nivel nacional e internacional, que tengan aplicación en nuestra operación. En consecuencia, ningún colaborador, directivo ni accionista realizará actos contrarios a las leyes o antiéticos, o instruirán a otros para que lo hagan.

2.- Respeto a los derechos humanos

Nuestra gente y sus derechos son lo primero. En SEMVRA rechazamos la discriminación por razón de género, raza, religión o edad.

Fomentamos la capacitación, formación y desarrollo constante de nuestros colaboradores que les permita superar sus expectativas en cuanto a su trabajo y conocimientos generales de su labor.

No permitimos la violencia en el trabajo, abuso de poder, trabajo infantil, trabajo forzoso o el uso de cualquier tipo de sustancias tóxicas.

Rechazamos el acoso de cualquier tipo, sea sexual, moral o de persecución laboral. A continuación, compartimos las diferentes de situaciones de acoso que debemos denunciar:

- **Acoso físico:** Incluye agresiones, ataques físicos, robo o daño intencionado de pertenencias.
- **Acoso psicológico:** Involucra persecución, intimidación, chantaje, manipulación y amenazas al otro; además, acciones que busquen dañar la autoestima y que fomenten la sensación de temor.
- **Acoso verbal:** Acciones no corporales que tienen por finalidad discriminar y crear exclusión: insultos, difusión de chismes, rumores y bromas ofensivas.
- **Acoso sexual:** Asedio, inducción o abuso sexual, referencias de doble sentido o malintencionadas a la intimidad de la persona.
- **Acoso social:** Acciones que pretenden aislar al individuo del resto del grupo, ignorándolo, aislándolo y excluyéndolo del resto de manera directa e indirecta.
- **Acoso cibernético:** Actos de humillación mediante el uso de tecnologías o medios digitales/virtuales (intranet, internet, redes de sociales), que son de gran impacto por la visibilidad y la posibilidad del anonimato.



3.- Conducta de nuestros colaboradores

Son las conductas morales las que caracterizan a nuestros colaboradores en su cotidianidad, dentro de su jornada laboral o fuera de ella, cuando actúan en representación de la compañía.

La conducta moral de nuestros trabajadores debe basarse en principios de honestidad, integridad, justicia, respeto y cooperación. Nuestros colaboradores son personas de bien, que no toleran la toma de decisiones maliciosas, ni conductas inadecuadas, indecorosas u ofensivas que puedan afectar la dignidad o la honra de otra persona. No toleramos ni promovemos actividades que generen deliberada e intencionalmente conflictos en el ambiente laboral. Estamos comprometidos con la calidad de cada uno de nuestros productos y servicios, en beneficio de nuestros consumidores y sus familias, por ello, enfocamos nuestros esfuerzos y capacidades para cumplir con los estándares de producción y comercialización que permitan diferenciarnos de la competencia.

4.- Cuidado de los bienes de la Empresa

Como colaboradores de SEMVRA somos responsables de cuidar y darle un buen uso a cada uno de los bienes tangibles e intangibles que la empresa nos confía.

Se entienden como bienes tangibles: vehículos, maquinarias, muebles y enseres, dinero, herramientas de trabajo y todos los demás bienes físicos de propiedad de la empresa.

Como bienes intangibles se entienden: marcas de la empresa y de nuestros productos, información que poseemos, sistemas informáticos de trabajo, direcciones electrónicas, internet, cuentas bancarias y demás servicios que recibimos de la compañía.

Por tanto, los directivos y colaboradores que pertenecen a la empresa están obligados a proteger el patrimonio de SEMVRA contra pérdida, robo y uso indebido; siendo el uso mal intencionado o indebido de los recursos una violación a este código, por lo tanto, quien incumpla lo señalado deberá asumir su responsabilidad.



5.- Confidencialidad de la información

Como colaboradores y directivos de SEMVRA, adoptamos todas las medidas necesarias para que la información que se genere en nuestra labor sea confidencial y no sea transmitida a terceros ajenos a la empresa, asumiendo la responsabilidad civil y penal en caso de divulgación no autorizada.

De la misma forma, nuestros clientes y proveedores darán el uso adecuado a toda información que reciban de parte de SEMVRA.

Se considera como información confidencial cualquier idea de negocio, proyecto, fórmula de productos, diseños de empaques, marcas, planes estratégicos, procedimientos internos, precio de compra o comisión, u otro tema similar desarrollado de cualquier manera, ya sea tangible o intangible, del que hubiesen tenido conocimiento, relacionado con la figura de negocio de SEMVRA, sus clientes, sus proveedores, sus colaboradores, sus socios comerciales, los consultores, u otras compañías que participen en sociedad.

Entre las principales medidas de prevención para el cumplimiento del manejo de la confidencialidad de la información compartimos las siguientes:

- No dejar expuestos papeles con información de la empresa en espacios de acceso común, en donde se pueda extraviar dicha documentación.
- Mantener las computadoras y archivos confidenciales con claves y cerrar los documentos electrónicos después de trabajar con ellos.
- No leer, hablar o compartir información de la empresa en lugares y/o transportes públicos, o en reuniones ajenas a la Empresa.
- Bloquear la computadora antes de retirarse del puesto de trabajo, y apagarla al término de la jornada.
- En medida de lo posible, los archivos adjuntos en correos electrónicos deben estar protegidos de forma que no puedan manipularse por terceros (ejemplo: en formato "PDF").
- La dirección de correo electrónico provista por la empresa a sus colaboradores debe ser utilizada, estrictamente, para temas laborales.
- Usuarios y contraseñas de acceso a los sistemas de información y direcciones de correo electrónico son privados, confidenciales e intransferibles.



6.- Conducta cibernética

Todos los colaboradores y directivos de la empresa estamos obligados a cumplir con las normas sobre el buen uso de tecnología y herramientas informáticas (correo electrónico, internet, intranet, redes sociales, etc.), en las que quedan prohibidos todo tipo de divulgación de contenido discriminatorio y uso del lenguaje inapropiado que impulse o fomente la violencia o el daño moral.

La implementación de los recursos tecnológicos, proporcionados por la compañía, deben promulgar valores como la cooperación, la participación y el aprendizaje continuo.

A continuación, se detallan las diferentes medidas para garantizar la buena conducta cibernética:

- Bajo ningún concepto puede compartirse contenido perteneciente a SEMVRA que no haya sido formalmente autorizado para su divulgación mediante correo electrónico, redes sociales y/o cualquier otra plataforma de comunicación.
- Queda prohibido asociar a SEMVRA (marcas y/o productos) publicaciones y/o contenido que vayan en contra de los valores y principios promovidos como empresa. Entre el contenido estrictamente prohibido se puede citar los relacionados a discriminación, odio, difamación, proselitismo político, entre otros.
- Se rechaza cualquier tipo de publicación que sea emitida con el propósito de atentar en contra de la integridad de colaboradores, directivos y de la gestión de empresas que pertenecen a SEMVRA.
- Evitar acceder a enlaces de páginas web y descargas de contenidos de fuentes desconocidas.
- En caso de inquietudes o dudas sobre comunicaciones en redes sociales relacionadas a la compañía se recomienda direccionarse al área de Gente & Transformación de SEMVRA para su respectivo soporte.



7.- Conductas antisoborno, anticorrupción y de prevención de fraudes

En SEMVRA se prohíbe y se rechaza cualquier acto de soborno, corrupción o fraude que pueda darse tanto con sus directivos y colaboradores, como en la relación de estos con proveedores y clientes de la Empresa.

Todas las actividades fraudulentas están estrictamente prohibidas, y todos los colaboradores podemos detectar fraudes e informarlos oportunamente al líder inmediato, al representante de Gente & Transformación de su localidad o al equipo de Auditoría Interna del Grupo Vilaseca.

Los tipos de fraudes son:

- Robar dinero en efectivo, artículos de inventario u otros activos
- Recibir regalos o dinero de proveedores a cambio de la realización de un negocio.
- Autorizar o recibir pagos a cambio de bienes no recibidos o servicios no prestados
- Autorizar o recibir pagos por horas no trabajadas o gastos no realizados ni documentados.

Nuestros colaboradores son personas comprometidas y apasionadas con su trabajo, por lo tanto, hacen negocios de manera justa y transparente con clientes y proveedores. No aceptamos ni ofrecemos regalos, viajes, dinero, coimas o cualquier otra regalía para el propio beneficio. Los colaboradores que pudieran recibir obsequios en ocasiones especiales sean estas: temporada navideña, cumpleaños, aniversario de la empresa u otras, deberán entregarlos al representante del área de Gente & Transformación de su localidad o al área de Auditoría Interna del Grupo Vilaseca.

A más de los criterios generales de calidad, precio y servicio, el proveedor calificado como crítico solamente podrá ser seleccionado, si declara cumplir con el Código de Conducta del Proveedor.

8.- Libre de competencia

Somos transparentes y leales, por ello, trabajamos amparados en las leyes antimonopolio, la normativa relativa a la fijación de precios en libre competencia y las leyes de protección del consumidor.

Todos nuestros clientes y proveedores serán tratados de forma justa; estamos comprometidos en brindar un trato respetuoso, correcto y honesto a todos nuestros clientes, haciéndoles saber sus derechos como consumidor y tratando de cubrir sus



necesidades y/o requerimientos, buscando su fidelización siempre en el marco y respecto de la ley y de este código.

9.- Declaración de conflictos de interés

Estamos comprometidos con el proceso de toma de decisiones que promueva siempre los intereses de la compañía. Cualquier situación que interfiera en un proceso óptimo de toma de decisiones, que busque beneficiar a SEMVRA, deberá ser declarado oportunamente.

Ningún colaborador deberá generar situaciones que busquen privilegiar sus propios intereses con el ánimo de obtener cualquier tipo de beneficio, de manera directa o indirecta (cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos u otros familiares), ya sea a través de otro colaborador, cliente, proveedor o de cualquier persona relacionada a SEMVRA.

Los colaboradores de SEMVRA deben firmar la Declaración de Conflicto de Intereses a su ingreso a la empresa, o posteriormente, con el objetivo de prevenir y administrar cualquier situación que represente riesgo y conflicto en las actividades cotidianas.



SANCIONES

El Código de Conducta y Ética Profesional es de cumplimiento obligatorio para todos los directivos, colaboradores y accionistas de SEMVRA, su finalidad es definir un comportamiento correcto y adecuado dentro y fuera de la empresa.

La transgresión al Código será considerada como un acto grave y sancionado disciplinariamente, siendo motivo suficiente para la separación de la empresa. Así mismo, si la violación al Código y/o al Reglamento Interno de Trabajo traspasa el orden público, la responsabilidad civil o penal será individual y personal.

CANALES DE DENUNCIA

Denuncia cualquier acto indebido que veas, escuches, o te involucre. No seas cómplice al callar, está en ti que la semilla de Unidad prime para la Sostenibilidad de nuestro negocio.

Entre los diferentes hechos que se deben denunciar se encuentran: conflictos de interés, corrupción, acoso laboral, acoso sexual, malversación de activos, alteración de información financiera y/o registros contables, discriminación, difamación, delito informático, lavado de dinero, violación de leyes, dolo, violación de normativas o políticas de la empresa, extorsión, actos inseguros en materia de seguridad, entre otros

Tus denuncias las puedes realizar de manera segura a través de los siguientes canales:

- **Correo electrónico:** denuncia@grupovilaseca.com;
- **Correo de Gente & Transformación:** comunicacionesinternas@semvra.com
- **Teléfono de Gente & Transformación:** 0994486603
- **Buzón:** Oficina de la Cooperativa Metropolitana (Sky Building piso #10)
- Equipo de Auditoría Interna del Grupo Vilaseca y área corporativa de Seguridad Física.

La información recibida se remitirá de manera confidencial al Comité de Compliance, liderado por la Dirección de Gente & Transformación, para iniciar la investigación respectiva con la finalidad de actuar conforme a lo estipulado en este código, en nuestro reglamento interno y conforme lo definen nuestras políticas internas.



POLITICA DE NO REPRESALIAS

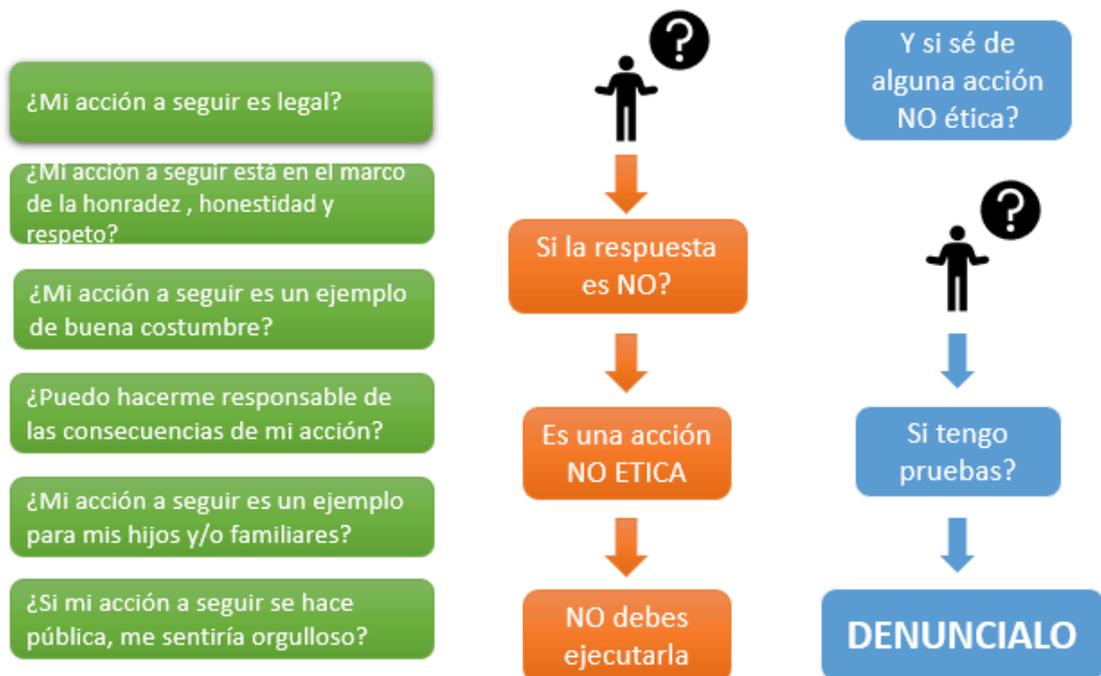
No se permitirá que existan represalias o situaciones que pudieran poner en riesgo, generar algún tipo de amenaza a los colaboradores que presenten sus denuncias, que con pruebas demuestre el incumplimiento de este manual, o de un acto indebido.

Las denuncias se podrán recibir de manera verbal o escrita, presencial o virtual, aprovechando los canales señalados. Así también, podrán realizarse en forma anónima, teniendo la seguridad que, en cualquiera de los casos, se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante, de no ser requerido por orden judicial y/o legal.

La política de no represalias garantiza que ningún colaborador que haga una denuncia de buena fe pierda su trabajo o sus beneficios, sea relegado a un puesto inferior, suspendido, amenazado, acosado o discriminado.

Si cree que alguien está tomando represalias en su contra, denúncielo como denunciaría una violación al código al Reglamento Interno de Trabajo.

Ante la duda de algún comportamiento en una situación difícil, o algún caso no contemplado de manera explícita en este Código, hazte las siguientes preguntas:





NUESTRO COMPROMISO CON EL CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Es responsabilidad de todos nosotros, tanto colaboradores como directivos, el cumplimiento de lo que dicta el presente Código de Conducta.

Todo nuevo colaborador deberá haber revisado y firmado la aceptación de conocimiento del Código de Conducta.

Será responsabilidad de los líderes de la empresa el refuerzo permanente del cumplimiento del Código de Conducta, Reglamento Interno y demás políticas y normativas de la empresa. De igual manera, se reforzará el conocimiento del mismo en diferentes espacios y medios de comunicación de SEMVRA, como lo son: cosechas trimestrales, correos, carteleras, entre otros.

El desconocimiento o la no lectura del presente Código de Conducta no libera de la obligatoriedad de cumplir con todo lo indicado en este documento. En caso de existir dudas o consultas sobre este documento, sus partes o alguna referencia de este, sintámonos libres de acudir con nuestros jefes inmediatos que son los que nos acompañarán y guiarán en la aclaración de las diferentes preguntas.



DECLARACIÓN

Declaro y dejo constancia que he recibido el Código de Conducta de SEMVRA, el mismo que he leído completamente, de manera libre y voluntaria, por lo que me comprometo de manera expresa a poder aplicarlo e inspirar a los demás a pensar y actuar con los principios nos caracterizan en la empresa.

Nombres apellidos del Colaborador:

.

Empresa:

Fecha:

.....

Firma (del Colaborador)

CI #.....