

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

1. OBJETIVO

Establecer las pautas generales que deben regir la conducta de todos los miembros de la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones, en el cumplimiento de sus funciones, en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes y respetando los principios éticos.

2. ALCANCE

La política está relacionada con las actividades de las compañías que conforman la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones las relaciones con los colaboradores, clientes, proveedores y los grupos de interés de los que tenga conocimiento.

Valdez se alinea con los principios y valores de Nobis Holding de Inversiones, que guían nuestras operaciones y comportamientos. Estos valores son un sello distintivo y parte de nuestras creencias. Nuestro Código de Ética, basado en la misión y visión de Nobis, refuerza nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y el respeto en nuestras acciones diarias.

DEFINICIONES

- **Comité De Ética:** El Comité de Ética es el órgano encargado de mantener, actualizar y difundir el Sistema De Gestión Ética, así como de velar por el cumplimiento de este. El Comité de Ética está conformado por la Alta Gerencia: CEO, líder financiero, Director de Gestión Humana, Coordinador de Relaciones Laborales, responsable del área Legal, responsable de Control Interno y delegados de área según el caso presentado.
- **Confidencialidad:** Se refiere al manejo de la información de la empresa tanto con relación a activos tangibles como maquinarias, mobiliarios, tecnología específica, entre otros; como intangibles: procesos, planificaciones, estrategias, otros- sea a nivel interno como a nivel externo.
- **Conflictos de intereses:** Son políticas de la empresa en cuanto al manejo de intereses institucionales frente a intereses personales, involucrando a los distintos grupos de interés (empleados, clientes, proveedores. etc.).
- **Discriminación:** Trato desigual hacia una persona o grupo de personas por su raza, religión, condición física, socioeconómica, ideología, edad, orientación sexual, entre otras.
- **Acoso laboral:** Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, que atente contra la autoestima, salud integridad, libertad o seguridad de las personas.
- **Grupos de interés:** Son aquellos grupos que pueden verse afectados de manera directa o indirecta por el desarrollo de una actividad empresarial.
- **Pacto Global:** El Pacto Global es una red que busca la consolidación de una iniciativa planetaria de sostenibilidad para la construcción de un mundo más justo.
- **Trabajo forzoso:** Trabajo realizado de manera involuntaria o bajo amenazas mediante manipulaciones, violencia física o verbal o intimidaciones.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 1/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

Valdez	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

3. VALORES ÉTICOS

-MISIÓN

Somos una Compañía que genera progreso y desarrollo sostenible, siendo competitivo, creando valor y bienestar a nuestros grupos de interés, a partir de la caña de azúcar.

-VISIÓN

Ser un negocio agroindustrial de carácter mundial reconocido por su excelencia empresarial basada en eficiencia, responsabilidad social, ambiental, y satisfacción de sus clientes.

-PROPÓSITO

Cultivar por cien años más alimentos y energía renovable para el bienestar de los ecuatorianos.

3.1 NUESTROS VALORES ÉTICOS

Nuestra cultura organizacional se basa en valores sólidos que demuestran nuestro compromiso con el país y la comunidad. Estos valores, se fundamentan con los principios éticos aplicados desde el consorcio Holding de Inversiones, incluyen los siguientes:

-Fe en nuestro país y su compromiso con su desarrollo: creemos que el Ecuador es un país de grandes riquezas y que, con una gestión empresarial efectiva, solidaria, y comprometida aportaremos significativamente al desarrollo humano y económico del país.

-Creatividad: mejoramos al buscar inteligentemente nuevas formas de hacer las cosas, aplicando un enfoque creativo, pensando de manera innovadora y asumiendo nuevos retos.

-Trabajo en equipo: la sinergia entre las personas la unión armónica, y respetuosa de sus talentos y habilidades son la base para que nuestra visión se cristalice.

-Perseverancia: Somos optimistas, confiamos en nuestras capacidades y sabemos que generando sinergias saldremos airoso y con determinación de las situaciones adversas. La crisis es una oportunidad para fortalecernos.

4. CONSIDERACIONES CANALES DE COMUNICACIÓN

Garantizar que los colaboradores tengan acceso fácil y constante a la información promoviendo una comprensión clara y uniforme de las expectativas éticas de Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones lo podrá realizar a través de los diferentes canales de comunicación:

- Línea de Ética 04-2158267
- Fluig: se realizará actualización en caso de requerirse
- E-mail: a través de correos Institucionales de los colaboradores.

Elaborado por:	Revisado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Pág. 2/18
Analista de Relaciones Laborales	Coord. P&C	Coordinador de Relaciones Laborales	Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Fecha: 19/08/2024

Valdez	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Carteleras: a través de puntos principales de la Compañía.

5. RESPONSABILIDADES

Del Comité de Ética:

- Conocer, investigar, discutir y definir con la debida diligencia las cuestiones referentes al cumplimiento del Código de Ética y principios corporativos de la compañía, así como la atención de casos de posible incumplimiento.
- Promover el conocimiento de los principios del Pacto Global y las obligaciones que conlleva en toda la organización, el asesoramiento en la interpretación y la aplicación de estos.
- Promover mecanismos de control y acciones que fomenten, supervisen y ayuden a su cumplimiento.
- Velar por que los empleados de la empresa y terceras partes que trabajen en su nombre puedan poner en conocimiento posibles vulneraciones de la norma de manera confidencial.
- Velar porque no exista represalia alguna contra la o las personas que, de buena fe, comuniquen incumplimientos del Código de Ética.
- Dar respuesta a las demandas de información realizadas con respecto a la implementación, sean estas internas o externas.
- Custodiar y mantener los registros de las acciones realizadas, validando el informe de cumplimiento del último trimestre y discutir cualquier desviación significativa.
- Informar a la Alta Dirección del estado del sistema, sus actividades y su difusión, con la periodicidad establecida.
- Identificar y socializar quien conforma el Comité de Ética.
- Ejecutar las sesiones del comité de ética mínimo una vez cada tres meses; actuando como un organismo proactivo en la promoción de la ética y el cumplimiento, contribuyendo al bienestar general y la sostenibilidad empresarial; no obstante, se podrá reunir en cualquier momento de forma extraordinaria para abordar denuncias y casos presentados.

Del Director de Gestión Humana:

- Revisar, aprobar y actualizar cuando sea pertinente en cada caso a la presente política.
- Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del comité de ética.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 3/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Receptar y analizar el informe presentado de manera trimestral por parte del área de Relaciones Laborales, para la presentación al Comité de Ética.

Del líder de área/Gerente

- Actuar como ejemplo de comportamiento ético y profesional ante su equipo de trabajo.
- Brindar los espacios correspondientes para que a sus colaboradores se lo capacite, asegurándose que se comprenda cabalmente el código de Ética.
- Informar a los colaboradores sobre el código de ética y el procedimiento para reportar casos.
- Facilitar la comprensión del código de ética entre los empleados y ofrecer orientación sobre cómo aplicar los principios en situaciones concretas.
- Garantizar que el proceso de reporte se maneje con seriedad y confidencialidad con relación a cada caso reportado.

Del Coordinador de Relaciones Laborales

- Velar el cumplimiento de normas y principios establecidos ante el Código de Ética.
- Evaluar la efectividad de los mecanismos de cumplimiento periódicamente y brindar los soportes necesarios para la actualización o modificación del Código de Ética.
- Evaluar y resolver bajo el principio de presunción de inocencia, todas las comunicaciones de infracción consideradas pertinentes.
- Comunicar a la Dirección de Gestión Humana todas las infracciones detectadas para la implementación de las medidas necesarias para su corrección.

De Control Interno

- Recomendar al Comité de Ética o al área de Relaciones Laborales las modificaciones que se requieran competente con relación al presente documento.
- Revisar y validar las acciones tomadas en casos específicos cuando sea necesario para asegurar que se hayan aplicado adecuadamente las medidas correctivas.

Del Colaborador

- Cumplir con las normas y principios establecidos ante el Código de Ética.
- Reportar cualquier conducta que infrinja el Código de Ética, antes los canales de comunicación establecidos.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 4/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Cooperar durante las investigaciones relacionadas a cada caso, proporcionando información y documentos relevantes.

Del Coordinador de Desarrollo Organizacional

- Desarrollar e implementar programas de capacitación sobre el Código de ética y asegurar que todos los colaboradores reciban la información adecuada de manera anual.
- Brindar los registros y materiales que se necesitaran en cada socialización de Código de ética.

6. NUESTROS COMPROMISOS ÉTICOS

6.1 Con el Estado

- Cumplir con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.
- Realizar nuestras actividades fiscales de manera transparente, cumpliendo con todas las obligaciones tributarias.
- Participar activamente en iniciativas que promuevan el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.

6.2 Con la Comunidad

- Contribuir al bienestar de las comunidades donde operamos mediante programas de responsabilidad social y actividades comunitarias, apoyando proyectos que mejoren la calidad de vida y el desarrollo local.
- Respetar las tradiciones y culturas locales, promoviendo la inclusión y la diversidad en nuestras operaciones.

6.3 Con los Líderes de áreas/Gerentes

- Respetar la confidencialidad de la información estratégica y actuar con lealtad hacia la directiva.
- Garantizar la implementación efectiva de las políticas y directrices establecidas por la directiva, asegurando su correcta aplicación en todas las áreas.
- Informar de manera precisa y oportuna sobre el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades asignadas.

6.4 Con los Colaboradores

- Fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la equidad y la dignidad para todos los colaboradores.

Elaborado por:	Revisado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Pág. 5/18
Analista de Relaciones Laborales	Coord. P&C	Coordinador de Relaciones Laborales	Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Fecha: 19/08/2024

Valdez	GESTIÓN HUMANA		 nobis
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional sin discriminación.
- Proveer un entorno de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con todas las normativas de seguridad y salud ocupacional.
- Apoyar el desarrollo continuo de los colaboradores a través de capacitaciones y programas de mejora profesional.
- Mantener una comunicación abierta y transparente, promoviendo la confianza y la cooperación entre todos los niveles de la organización.

6.5 Salud y Seguridad en el Trabajo

- Fomentar la salud y el bienestar integral de los colaboradores de Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones.
- Debemos cumplir las leyes y regulaciones locales y nacionales en materia de Salud y Seguridad ocupacional, respetando los permisos, procedimientos y autorizaciones habilitantes. Los trabajos identificados como de riesgo moderado a alto deben tomar medidas que incluyan la gestión de un permiso de trabajo y el uso de equipos certificados, además de cumplir íntegramente con las políticas y procedimientos operativos.

7. POLITICAS Y NORMAS DE CUMPLIMIENTO

7.1 Política General

- a. La Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones debe comunicar y difundir entre todos sus empleados este CÓDIGO DE ÉTICA, y dotar de los medios necesarios para que la organización se asegure de que dichas pautas se cumplan.
- b. Estamos comprometidos con alcanzar altos estándares en materia social, ambiental, de inocuidad, salud y seguridad, por lo que esperamos que nuestros colaboradores hagan lo mismo.
- c. En el caso de que un trabajador de la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones tenga dudas sobre la aplicación de las pautas de este documento, debe consultar a su superior directo y/o al Comité De Ética para que se aclaren las dudas.
- d. Si un trabajador detecta incumplimientos del código por parte de algún compañero, tiene la obligación de informarlo inmediatamente a su superior directo y/o al Comité De Ética, a través de Canales de Comunicación establecidos por la compañía para este fin (Línea de Ética 04-2158267, e-mail: lineaetica@nobis.com.ec).

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 6/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

Valdez	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- e. No se tomará represalias contra aquellos trabajadores que, de buena fe, informen de presuntos incumplimientos y se mantendrá en el anonimato su identidad.
- f. Ningún trabajador de Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones está autorizado a solicitar a otro que incumpla las pautas establecidas en este código, de la misma manera que ningún trabajador podrá justificar el incumplimiento del código amparándose en una orden directa de sus superiores.
- g. Los casos reportados serán investigados y analizados por el Comité de Ética, y en caso de que se determine algún incumplimiento serán aplicados acorde a las políticas o procedimientos de Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones.
- h. El Código de Conducta del Proveedor, recoge el conjunto de políticas, normas y comportamientos esperados de los proveedores que entregan bienes o prestan servicios para las compañías que conforman Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones.
- i. No toleraremos prácticas comerciales desleales, para ello nos alineamos a las practicas y aplicación de valores corporativos.
- j. El desconocimiento y/o no comprensión de este documento **NO EXIME** a la persona de su cumplimiento y responsabilidad.
- k. El presente documento Es de **OBLIGADO CUMPLIMIENTO** para **TODOS** los miembros de la organización y para **TODOS AQUELLOS QUE TRABAJEN EN SU NOMBRE**.
- l. Estamos comprometidos con nuestra estrategia de sostenibilidad económica, social y ambiental y somos diligentes en ser coherentes con nuestros objetivos de negocio y los compromisos asumidos ante nuestros grupos de interés.

7.2 Relaciones de Respeto en la Empresa

- a. En todos nuestros actos, y especialmente en el desarrollo de nuestras actividades profesionales, mostramos una permanente actitud de colaboración, lealtad y rectitud con nuestra Empresa, nuestros compañeros y grupos de interés.
- b. No permitimos ninguna práctica de discriminación, acoso o abuso de ninguna naturaleza. Los colaboradores no podrán realizar actos de trato inhumano tanto en el desempeño de sus labores profesionales como en el ámbito personal, incluyendo cualquier acoso sexual, abuso sexual, castigos corporales, coerción mental o física o abuso verbal, ni deberá existir la amenaza de dicho tratamiento, se procederá de acuerdo con las políticas y procedimientos que rigen el comportamiento ante el acoso.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 7/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- c. Respetamos los puntos de vista, talentos y experiencia de las personas que trabajan en la empresa, cumpliendo con las leyes y las políticas en cuanto a la igualdad de oportunidades, diversidad y equidad de género en los programas de selección, contratación, promoción y formación.

7.3 Relaciones con Clientes

Como organización:

- a. Nos comprometemos a competir de forma honesta y leal, según la ley vigente y la libre competencia, en beneficio de los consumidores.
- b. Actuar con integridad en todas las interacciones con los clientes, asegurando una comunidad honesta y clara.
- c. Tenemos la obligación de proteger la confidencialidad de nuestros clientes durante nuestro trabajo y posterior al mismo. Por lo tanto, no debemos revelar públicamente los nombres de clientes y trabajos que no son de dominio público a menos que los clientes nos autoricen a hacerlo y evitar utilizar información de los clientes en beneficio propio

7.4 Registros Contables y Financieros

- a. Somos estrictos en el uso de normas y principios contables de general aceptación, informando a las autoridades de control sobre nuestra situación financiera con fidelidad y exactitud.
- b. Tenemos la obligación profesional sobre los procesos internos que garantizan la veracidad de la contabilidad y cumplimiento legal de nuestros informes financieros.
- c. Prevenimos el fraude y cualquier acto de corrupción que denigre nuestra reputación, tanto corporativa como la de nuestros colaboradores.
- d. Asumimos el compromiso de promover total transparencia en las declaraciones financieras de la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones.

7.5 Conflicto de Interés

- a. Ningún colaborador puede representar a la empresa en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de esta.
- b. La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 8/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- c. Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses particulares y los intereses de la empresa y para propiciar una solución en caso de requerirse, los colaboradores tienen la responsabilidad de declarar cualquier actividad profesional o de interés financiero que pudiera entrar en conflicto con su función dentro de la empresa.
- d. De detectarse un incumplimiento a la política de Conflicto de Interés de la compañía, se deberá informar a la línea de ética o al área de Gestión Humana (Relaciones Laborales), para revisión del caso y su tratamiento correspondiente.

7.6 Tratamiento de Regalos y Hospitalidades

- a. Debemos abstenernos de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación comercial de la empresa con terceros. **Ver política de Gestión de Regalos e Incentivos.** Por lo que, nos abstendremos de:
- Aceptar efectivo y todo tipo de regalo u hospitalidad que se considere ilegal, viole la ley o las buenas costumbres si éste pudiera hacerlo sentir comprometido. **NOTA:** Para el efecto, se establece un límite de \$20 para los regalos que generalmente son recibidos en épocas festivas. Si no es posible rechazar o devolver el regalo, éste será declarado y entregado a su jefe inmediato para la canalización de su tratamiento.
 - Aceptar regalos o entretenimiento que pudiera ser considerado un derroche o como parte de un acuerdo para realizar algo a cambio.
 - Participar de toda actividad a sabiendas que la persona que obsequia el regalo u hospitalidad estaría violando las políticas o los estándares propios de su empleador.
- b. Es responsabilidad de los colaboradores reportar a los jefes inmediatos los obsequios recibidos, en caso de no hacerlo se sancionará acorde a cada caso, con un lapso de 72 horas.
- c. Los directores de las áreas compartirán las novedades en el Comité de Ética, quien tomara la decisión de rechazar o informar el destino de los regalos por medio escrito, dejando por constancias que las reuniones se llevarán a cabo de manera semestral.

7.7 Trabajo de familiares

- a. Para evitar conflictos de interés y favoritismos, no se debe emplear parientes hasta tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad de los colaboradores sin las autorizaciones debidas. De encontrarse autorizado por el CEO, estos no podrán ser situados en puestos donde uno de sus parientes tenga control o influencia sobre cualquier aspecto del puesto del colaborador del cual es pariente.
- b. Los empleados que estén emparentados no podrán compartir la responsabilidad en el control de activos o información de la empresa.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 9/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	--

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- c. En caso de que se identifique conflicto de interés para nuevos ingresos a las áreas que se consideren sensibles solo se podrá realizar el ingreso con la aprobación del CEO y análisis del Comité de Ética.

7.8 Temas Informáticos y Documentales

- a. Las conexiones a Internet deben ser utilizadas en la actividad laboral. No descargue información alguna que no sea del dominio público o que sea propia o inadecuada para asuntos comerciales.
- b. Los empleados no deben abusar del acceso a Internet para fines personales. Está específicamente prohibido el acceso a material pornográfico o ilegal, se sancionará acorde lo indica Reglamento Interno.
- c. El correo electrónico establece un registro permanente. Por consiguiente, los colaboradores deben proceder con el mismo cuidado, cautela y formalidad al enviar un mensaje por correo electrónico.
- d. Nos aseguraremos de que los mensajes de correo electrónico sean profesionales y adecuados a las circunstancias. Específicamente, la empresa no admitirá correos electrónicos injuriosos, obscenos, ofensivos ni soeces. No se emitirán correos innecesarios o masivos, poniendo en copia únicamente a los involucrados directos.
- e. Debido a que el sistema de correo electrónico es un recurso de la empresa, este podrá, en circunstancias especiales, ser examinado y, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho a leer todas las comunicaciones por correo electrónico.
- f. Se debe hacer uso responsable de los teléfonos y dispositivos móviles, respetando las restricciones de uso en áreas específicas de la compañía.
- g. La información que se incluya en los registros de la empresa debe ser veraz, exacta, comprensible, actualizada y sin omisiones de información.
- h. Una vez concluido el trabajo o la vinculación laboral con la empresa, se debe conservar toda la documentación evitando su alteración o destrucción posterior, entregando todos los soportes al jefe inmediato.

7.9 Declaraciones Públicas

- a. Las comunicaciones públicas pueden incrementar la visibilidad, credibilidad de la empresa y fortalecer nuestra reputación. Sin embargo, al mismo tiempo debemos asegurarnos de que la información no perjudique nuestra reputación, violen la confidencialidad, perjudiquen las relaciones con clientes o las relaciones con socios en conjuntas o alianzas estratégicas.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 10/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- b. Debemos representar a la compañía, siempre y en todo lugar, con prudencia, honestidad y franqueza, con máxima objetividad a la hora de emitir comentarios u opiniones.
- c. Cualquier comunicación pública en nombre de las empresas que conforman Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones se realizarán bajo autorización de la Alta Dirección, respetando las vocerías establecidas. Esto incluye el uso de fotografías y videos captados en nuestras instalaciones y su uso en nuestras redes sociales personales, así como emitir comentarios u opiniones que lesionen la reputación de la compañía en nuestras redes sociales.
- d. Es responsabilidad de los colaboradores firmar los acuerdos relacionado al cumplimiento de Ley de protección de datos, que proporcione la compañía.

7.10 Igualdad de Oportunidades y trato

- a. Garantizar que todas las personas sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes tengan acceso igualitario a las oportunidades y obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados, promoviendo un entorno inclusivo donde se valore y respete la diversidad.
- b. Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones, está comprometida con crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminación alguna.
- c. Igualdad en el pago por igual trabajo para hombres y mujeres, no se permiten las diferencias en pago cuando se basan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes.
- d. Seguimos los lineamientos éticos de Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones, políticas y procedimientos vigentes sobre la prevención de discriminación, acoso e igualdad de género.
- e. No propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro laboral.
- f. Cumplir con el desarrollo de contratación de personal de manera equitativa, que fomenten la igualdad de condiciones y la no discriminación de género.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 11/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- g. Cumplir con la Legislación vigente comprometidos a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan aquellos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.
- h. Respetar todos los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que opera y establecerá los mecanismos necesarios para asegurarlo.
- i. Establecer mecanismos de control que prohíben estrictamente el uso de trabajo forzoso o involuntario en cualquiera de sus operaciones. Además, nos comprometemos a no emplear menores de edad en ninguna de nuestras actividades, garantizando que todas las oportunidades de empleo estén reservadas para individuos que cumplen con la edad mínima establecida por la ley y los estándares internacionales.

7.11 Calidad e Inocuidad

- a. Entendemos que la reputación de la organización depende de la calidad de los productos que se elaboran, la cual es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones. Para eso nos comprometemos con lograr la máxima calidad individualmente, en equipo y como empresa, buscando la mejora continua.
- b. Debemos entregar productos que cumplan con los requisitos de inocuidad y calidad establecidos por la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones,
- c. Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones, se reserva el derecho de establecer controles operacionales y auditar en cualquier momento la calidad e inocuidad. Los colaboradores deben proporcionar cualquier información que pudiera llegar a afectar la calidad o la inocuidad de nuestros productos.

7.12 Gestión Ambiental

- a. Respetaremos y cumpliremos los requisitos regulatorios ambientales amparados por los respectivos permisos y licencias ambientales, manteniendo un enfoque preventivo. Esto incluye, pero no se limita a:
- Clasificación y disposición de los desechos comunes, especiales y peligrosos. El lugar más limpio no es el que más se limpia, sino el que menos se ensucia.
 - Cuidar la contaminación del agua, suelo y aire con materiales nocivos.
 - Realizar controles operacionales de bombas y equipos para evitar derrames o contingencias.
 - Usar de manera responsable sustancias químicas peligrosas.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 12/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

Valdez	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Respetar y proteger nuestras especies de flora y fauna. Está totalmente prohibido sustraer especímenes de nuestras instalaciones.
- Socialización sobre la defensa y los derechos de los animales.

7.13 Soborno y Corrupción

- a. Los colaboradores deberán cumplir todas las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables. A estos efectos, las empresas de la UNA sostendrán una política de tolerancia cero con cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación.
- b. Los colaboradores se abstendrán de pagar y/o recibir sobornos (incluidas coimas, pagos de facilitación, regalos y agasajos excesivos, subvenciones o donaciones) en relación con sus tratos profesionales con clientes, autoridades y proveedores.
- c. Los colaboradores no contratarán a terceros para hacer algo que no les esté permitido, como pagar sobornos.
- d. Los actos de fraude y corrupción son inaceptables y están terminantemente prohibidos en todos los roles y jerarquías.

7.14 Cumplimiento de las Leyes y Relación con Instituciones Estatales

- a. Nos aseguramos de cumplir con las leyes locales en nuestros roles y reportamos cualquier irregularidad. Cumplir con la legalidad es nuestra principal responsabilidad como empresa.
- b. Los colaboradores deberán cumplir las leyes y regulaciones locales y nacionales, además de los **10 Principios del Pacto Global**, a los cuales se ha adherido la UNA Ver Anexo 6.1
- c. Todas nuestras relaciones con entidades y organizaciones del Estado, las manejamos a través de quienes han sido autorizados por la Presidencia Ejecutiva, Vicepresidencia de Nobis Holding de Inversiones, y CEO de la unidad de negocio, que deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que expresamente resulte necesario.

7.15 Confidencialidad y Propiedad Intelectual

- a. Nuestras marcas son un activo clave para la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones. Mantener la reputación de nuestras empresas es esencial para nuestra capacidad de atraer y retener a los clientes, consumidores y socios comerciales; y es fundamental para nuestro éxito futuro, por lo que:

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 13/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

Valdez	GESTIÓN HUMANA		 nobis
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

- Debemos evitar cualquier acto o comportamiento que pudiera llegar a afectar la reputación corporativa, de nuestras marcas o cualquier otro de nuestros derechos de propiedad intelectual.
 - Debemos mantenernos reservados sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que está bajo nuestro cuidado.
 - Somos responsables de asegurar que los servicios/productos proporcionados por nuestras compañías no infrinjan los derechos de propiedad intelectual de cualquier tercero.
- b. Por respeto a nuestros compañeros de trabajo y sus familias, debemos proteger la confidencialidad de los registros personales, que permanecen restringidos a quien tiene necesidad funcional de conocerlos, salvo si el colaborador autorizase su divulgación o si esto fuese exigido por ley, reglamento o decisión judicial.
- c. Es responsabilidad de los colaboradores firma los acuerdos de confidencialidad, que proporcione la compañía.
- d. La custodia y preservación de los activos es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la empresa. Hacemos un uso responsable de los activos de la empresa, buscando mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento y utilidad, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil; informando a nuestros jefes sobre situaciones que puedan conducir a la pérdida o al uso indebido de dichos.

7.16 Comunicación y Uso de Lenguaje Inclusivo

- a. En la Compañía Azucarera Valdez y el grupo Nobis Holding de Inversiones, nos comprometemos a usar un lenguaje inclusivo que refleje la diversidad y respete a todas las personas. Este compromiso se aplica a todos nuestros documentos, comunicaciones internas y externas, y en todas las interacciones. Al hacerlo, reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral justo y equitativo, donde cada persona se sienta valorada y respetada.
- b. Implementar el lenguaje inclusivo en el Código de Ética de Valdez refuerza el compromiso con la igualdad y la inclusión, reflejando una cultura organizacional moderna y respetuosa.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 14/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

Uso y términos neutros	<ul style="list-style-type: none"> - Emplear palabras neutras, como "persona" en lugar de "hombre" o "mujer," y "empleado/a" en lugar de "empleados."
Incluir Alternativas para Géneros	<ul style="list-style-type: none"> - Usar "a/o," "@," o "x" en roles y títulos, como "director/a" o "directores/as." - Usar "la/el" o "los/las" para ambos géneros.
Evitar Lenguaje Sexista o Excluyente	<p>Revisar y eliminar expresiones sexistas o excluyentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preferir términos colectivos, como "equipo" en lugar de "hombres de negocios."
Ejemplos de Redacción Inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> - Usar "Todas las personas empleadas son responsables de su trabajo" en lugar de "Cada empleado es responsable de su trabajo." - Reemplazar "El código aplica a todos los trabajadores" por "El código aplica a todas las personas trabajadoras."
Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión y sensibilización para asegurar comprensión y compromiso.
Revisión y Actualización Constante	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar periódicamente el código y otros documentos para mantener el lenguaje inclusivo actualizado.

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 15/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

Valdez	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

ANEXOS

7.1. Principios del pacto global de las naciones unidas



Derechos Humanos

- Las organizaciones deben apoyar y respetar los DDHH proclamados a nivel internacional
- Evitar verse involucradas en abusos a los DDHH

Estándares Laborales

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

Medio Ambiente

- Las organizaciones deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales
- Adoptar medidas para promover una mayor responsabilidad ambiental
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

Anticorrupción

- Las organizaciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y soborno

Ilustración 1 Principios del Pacto Global

Fuente: Revista Ekos negocios

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 16/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

	GESTIÓN HUMANA		
	POLÍTICAS GENERALES		
RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)		
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

7.2. Autodeclaración de Cumplimiento

	AUTODECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO	
---	--	---

Código: 02 a -PGV-GH-RL

Milagro, ___ de _____ del 202_

Yo, _____ en calidad de COLABORADOR de la compañía _____ (Compañía Azucarera Valdez), con D.N.I. _____, declaro que conozco los requisitos, políticas y lineamientos estipulados por la empresa _____ (Compañía Azucarera Valdez) y me comprometo a cumplirlos y hacerlos cumplir en el desempeño de mi cargo y funciones profesionales.

Declaro que cumplo con los requisitos legales y normativos para poder desempeñar a cabalidad en el ámbito mis funciones, velando siempre por los intereses y principios de la compañía.

Suscribe,

Firma del Colaborador

Nombre del Colaborador

C.I.:

Cópia para: Comunicaciones UVA 16/09/2024 09:40:55
Versión: 2.000

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 17/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---

Valdez	GESTIÓN HUMANA		 nobis
	POLÍTICAS GENERALES		
	RELACIONES LABORALES	CODIGO: (PGV-GH-RL-02)	
No. V 2	CÓDIGO DE ÉTICA		

7.3. Declaración de Conflicto de Interés

Valdez

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Código: 05 a-PGV-RL-GH

Miembro, de del

Señor(a)

.....

De mi consideración:

De conformidad con lo dispuesto en la Política Conflicto de interés de Compañía Azucarera Valdez, Codana, Ecoelectric y al grupo Nobis Holding de Inversiones la misma que declaro conocer, cumpro con poner a usted en conocimiento de la siguiente situación que generen conflicto de interés:

*Detallar tipo de conflicto, especificar situación, nombre de familiar/ empresa que lo genera (si fuera el caso).

.....

.....

*Detallar las declaraciones de intereses sobre toda actividades profesionales y Económicas que desarrollan

.....

.....

Por lo anterior, me abstendré de participar en el proceso de toma de decisiones y en todos los asuntos o materias que tenga relación a las actividades profesionales, económicas y conflicto de intereses

*Especificar situación, vinculo relacionado/ actividades profesionales, económicas y conflicto de interés / empresa que lo genera (si fuera el caso)

.....

.....

Atentamente,

Firma:

Nombres y apellidos:

Cargo:

Compañía:

Cópila para: Comunicación UMW 16/09/2024 09:46:55
UNA Prohibida su reproducción
Versión: 2.000

Elaborado por: Analista de Relaciones Laborales	Revisado por: Coord. P&C	Revisado por: Coordinador de Relaciones Laborales	Aprobado por: Jefe de Nómina y Compensaciones/ Director de Gestión Humana	Pág. 18/18 Fecha: 19/08/2024
---	------------------------------------	---	--	---