

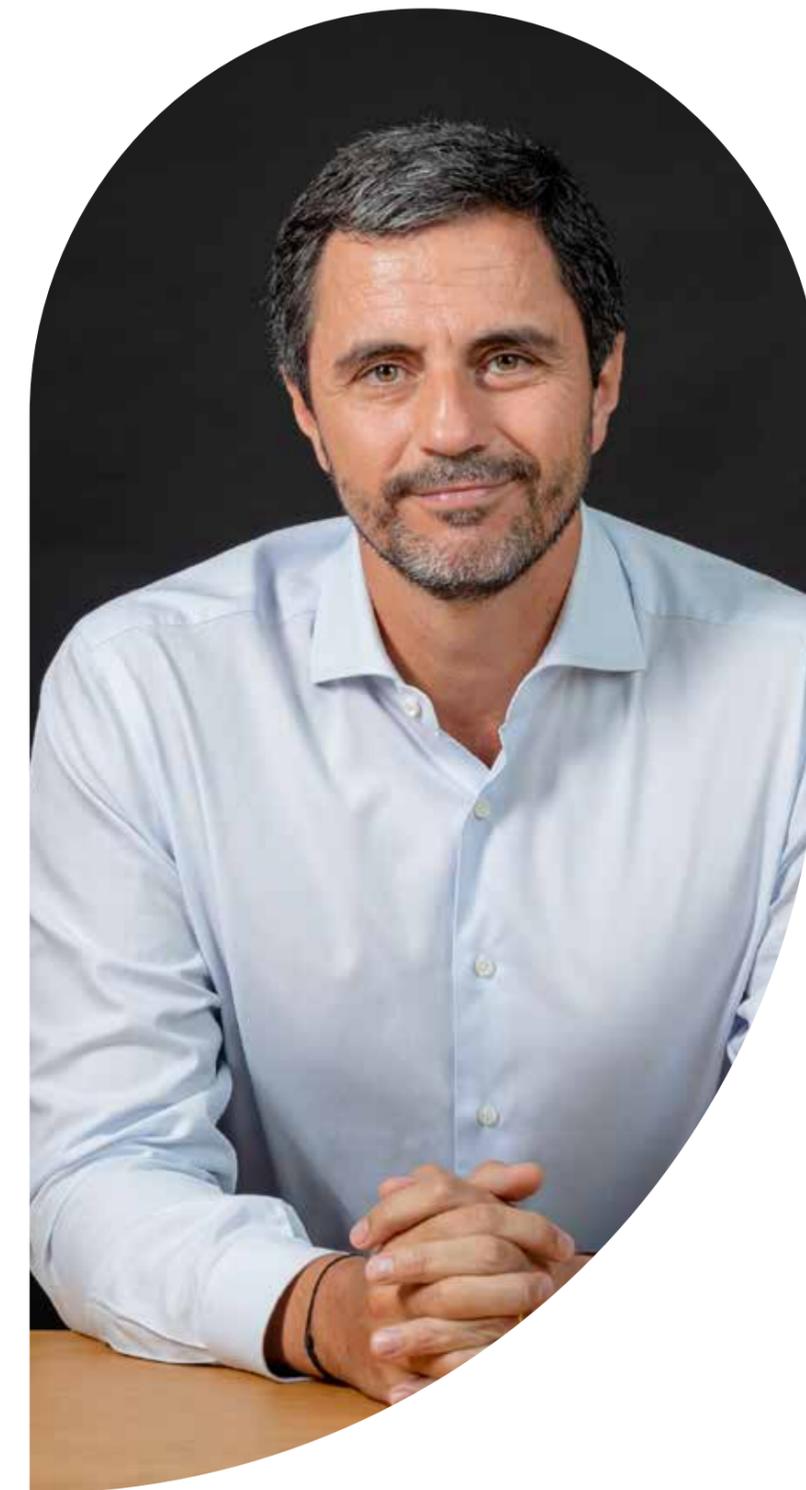


# Código de Ética y Conducta del Grupo Sovena

*“En el desempeño de cada uno de nosotros no existen diferentes éticas de conveniencia, sino sólo una, que no depende de políticas, países o momentos”.*

Jorge de Melo, Sovena CEO

Creemos que las personas que integran el Grupo Sovena se comportan de acuerdo con altos estándares éticos; **así se construye y consolida el “carácter ético”** del Grupo. Todos nosotros, a través de nuestras actitudes, comportamientos y acciones tenemos una gran responsabilidad, no sólo en el desarrollo del Grupo Sovena, sino sobre todo en la buena relación entre todos los colaboradores, la sociedad y todas las partes interesadas.





# Índice

<b>01</b> ACERCA DEL CÓDIGO	4-10
<b>02</b> LA ÉTICA EN EL GRUPO SOVENA	11-17
<b>03</b> FOMENTAMOS UN ENTORNO DE TRABAJO RESPONSABLE	18-32
<b>04</b> PROTEGEMOS EL MEDIO AMBIENTE	33-36
<b>05</b> BUSCAMOS PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS	37-51
<b>06</b> TENEMOS EN CUENTA A TODAS LAS PARTES INTERESADAS	52-56
<b>07</b> SOSTENIBILIDAD	57-60
PROMOVEMOS LA ÉTICA	61
GLOSARIO	64
REFERENCIAS	65

# ACERCA DEL CÓDIGO

05 Público objetivo

06 Responsabilidades

08 Directrices sobre el uso del Código



# Público objetivo

El conjunto de principios y pautas previstos en el Código de Ética y Conducta del Grupo Sovena, de ahora en adelante el “Código”, debe constituir un referente en materia de ética corporativa, fundamental para el desempeño y conducta de todos los colaboradores, así como para todos los grupos de interés del Grupo Sovena, incluidos la dirección y los accionistas, proveedores, socios y clientes del Grupo.

Actuar en concordancia al Código, contribuirá al buen funcionamiento de la empresa, al mantenimiento de una cultura y ambiente de trabajo respetuoso, y también apoyará al público objetivo en la toma de decisiones. El Código está disponible en varios idiomas, considerando las principales geografías en las que opera el Grupo Sovena.



# Responsabilidades

## ¿QUÉ SE ESPERA DE LOS COLABORADORES?

- Que conozcan el Código y lo que en él se expresa y que lo consulten siempre que sea necesario;
- Que actúen diariamente en total alineación con los valores y principios establecidos en el Código.
- Apoyar al Grupo Sovena y a quienes trabajan en él para alcanzar los más altos estándares de rigor y conducta.

- Que consulten al superior jerárquico o al Responsable de Ética siempre que necesiten alguna aclaración o resolver un caso.
- Que informen a través de los mecanismos diseñados al efecto de todas las situaciones de incumplimiento del Código (para ello ver el capítulo: Promovemos la Ética).

## ¿QUÉ PASA SI UN SUPERIOR JERÁRQUICO LE SOLICITA CUALQUIER TAREA QUE USTED CONSIDERA QUE ESTÁ EN CONTRA DE LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO?

Reconocemos que la misión de promover una cultura ética no siempre será fácil. Si en algún momento siente que se le ha pedido que realice una tarea, o que se le ha dado alguna indicación que no se ajusta al Código, hable abiertamente con su superior. Si no se siente cómodo haciéndolo, utilice los mecanismos identificados en el capítulo Promovemos la Ética.

En ningún momento debe violar las disposiciones del Código, incluso si es a raíz de una solicitud de un superior jerárquico.

## ¿QUÉ SE ESPERA DE LOS *MANAGERS*?

- Que cumplan con todas las responsabilidades indicadas arriba, al igual que el resto de colaboradores.
- Que conozcan el Código y que promuevan su aplicación en los lugares de trabajo que gestionan.
- Que sean capaces de comunicar los principios, valores y principales premisas que establece el Código.
- Que promuevan la conciencia, la formación y los recursos necesarios para ayudar a los colaboradores a cumplir con el Código y otras políticas Sovena.

- Que den ejemplo a través de una conducta acorde a lo establecido en el Código.
- Que promuevan la participación con sus equipos para tratar cuestiones o inquietudes relacionadas con la adopción de una conducta ética.
- Que garanticen la confidencialidad y eviten represalias de todos aquellos colaboradores que denuncien situaciones de incumplimiento del Código.



## ¿QUÉ SE ESPERA DE LAS DEMÁS PARTES INTERESADAS?

- Que conozcan el Código y actúen de acuerdo con el mismo.
- Que apliquen a sus actividades los principios establecidos en el Código y los promuevan junto con sus grupos de interés.

# Directrices sobre el uso del Código

Por la naturaleza y alcance de las actividades del Grupo Sovena, quienes trabajan con nosotros se enfrentan a una gran variedad de situaciones cotidianas y a una necesidad constante de toma de decisiones, algunas de las cuales pueden resultar más difíciles que otras, o cuya elección puede ser más o menos clara. El Código presenta los valores y principios que deben guiar la conducta y las decisiones de su **público objetivo**.

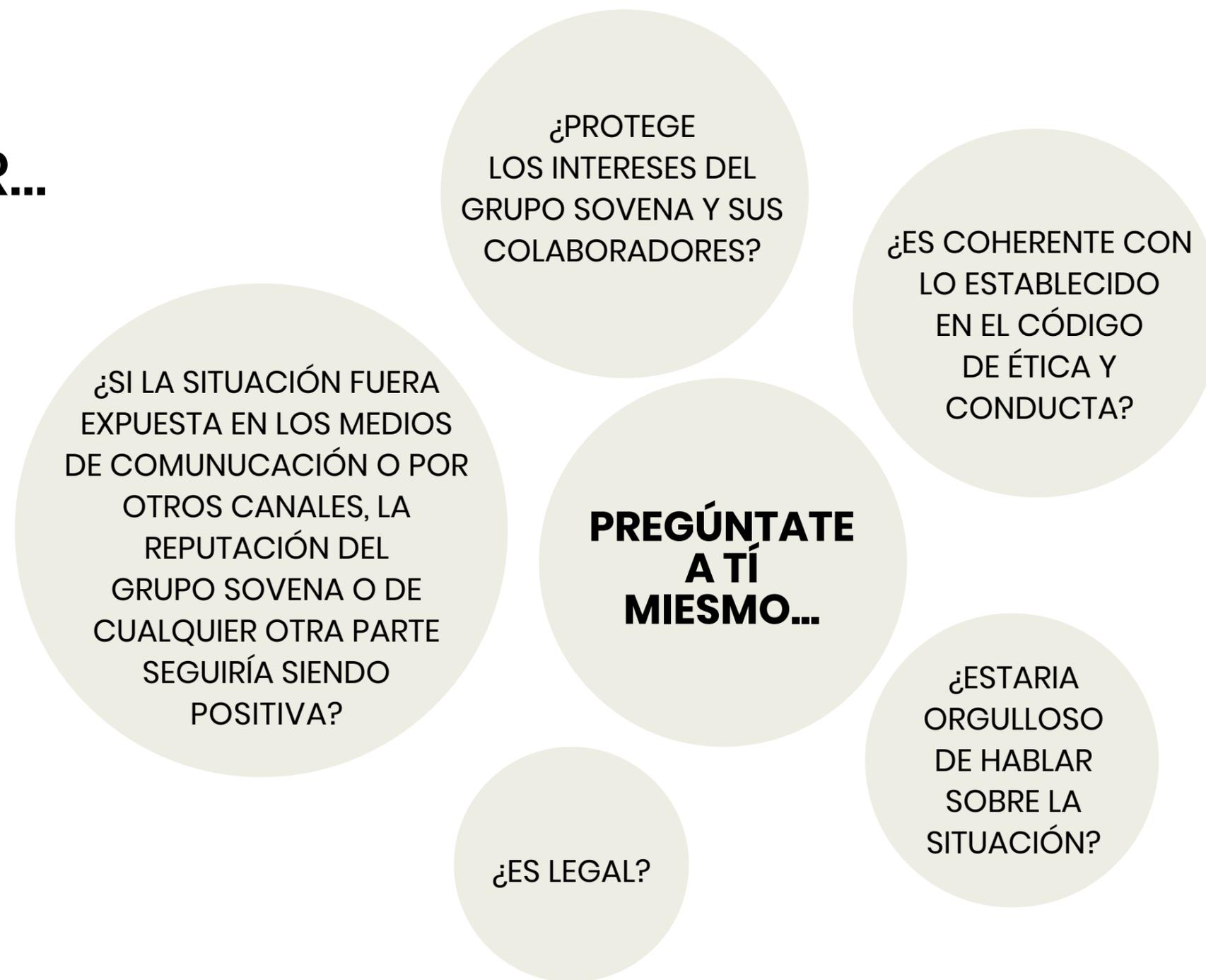
El Código no detalla las conductas a adoptar en todas las situaciones posibles. Sin embargo, sí incluye un conjunto de pautas y recomendaciones relativas a los principales temas que pueden afectar al bienestar de los colaboradores, las actividades de Sovena y su reputación, y que deben ayudar a quienes las consultan a tomar decisiones en línea con los principios y valores de Sovena.

Se recomienda que siempre que los usuarios del Código tengan dudas o pretendan denunciar cualquier situación de incumplimiento del Código, actúen de acuerdo con lo establecido en el capítulo **Promovemos la Ética**).

El Grupo Sovena se reserva el derecho de modificar el Código siempre que surjan nuevas incidencias o desafíos que lo justifiquen.

## SI TIENE DUDAS SOBRE LA CONDUCTA QUE DEBE TOMAR...

Si la respuesta a al menos una de estas preguntas es **negativa**, entonces debe reconsiderar su decisión y discutirla con su superior jerárquico o, alternativamente, con el Responsable de Ética.



## ¿QUÉ DEBO HACER?

*El otro día mi superior jerárquico se acercó a mí para pedirme que realizara una tarea de una manera que no creía que fuera correcta. Estuvimos con otros compañeros que asistieron a este momento y que, en conversación conmigo, coincidieron en que el lenguaje que usaban y el tono no era el adecuado. Algunos incluso mencionaron que ya les había sucedido algo similar. Tenía dudas sobre si debía denunciar esta situación, porque al ser mi superior jerárquico, no sé si tendrá sentido. ¿Tienes dudas sobre qué hacer?*

*¡ Pregúntate a ti mismo!*

### **1. ¿Estaría orgulloso de hablar sobre la situación y del hecho de que no la denuncié?**

Probablemente no. No me enorgullecería decirles a los demás que no denuncié el caso, sobre todo sabiendo que no habrá sido una situación aislada, y que tomar la decisión de

no denunciar puede significar que les ocurra lo mismo a otros.

### **2. ¿Si la situación fuera expuesta en los medios de comunicación o por otros canales, ¿la reputación del Grupo Sovena o de cualquier otra parte seguiría siendo positiva?**

Probablemente no. Si esta situación fuera expuesta, por ejemplo, en una red social, la reputación del Grupo se vería perjudicada, lo que podría tener impactos bastante negativos en la actividad de la compañía.

### **3. ¿Es coherente con lo establecido en el Código de Ética y Conducta?**

No. Si analizas los principios de comportamiento y los compromisos para promover un ambiente de trabajo responsable, encontrarás que la conducta del superior jerárquico no está en consonancia con lo establecido.

### **4. ¿Es legal?**

Depende de lo dicho por su superior jerárquico. Además de la conducta adoptada, esta situación puede constituir una situación ilegal.

### **5. ¿Protege los intereses del Grupo Sovena y sus colaboradores?**

No. La conducta del superior jerárquico no protege los intereses del Grupo o de los colaboradores, ni tampoco la decisión de no denunciar esta conducta.

Ahora sabe qué hacer.... ¡Informe!

Nota: Todas las situaciones denunciadas serán debidamente analizadas mediante un riguroso proceso de investigación.

# LA ÉTICA EN EL GRUPO SOVENA

- 12 Valores del Grupo Sovena
- 14 Principios de Comportamiento
- 16 Leyes, reglamentos y normas internas
- 17 Compromisos Globales

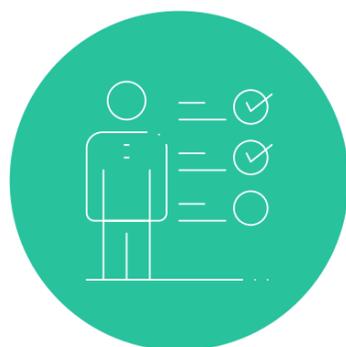


# Valores del Grupo Sovena

Es importante que exista una alineación completa entre la conducta de los colaboradores y otras partes interesadas y los valores organizacionales del Grupo.

Es a través de esta puesta en común que creemos que debe fundamentarse la cultura de integridad que pretendemos promover, alentando a todos aquellos con quienes interactuamos a observar y comprender nuestros valores.





## PROFESIONALIDAD

Vivimos nuestro negocio.

Participamos en asociaciones basadas en el respeto, la honestidad y el profesionalismo de quienes han estado aquí durante más de un siglo.



## RESPONSABILIDAD

Somos conscientes.

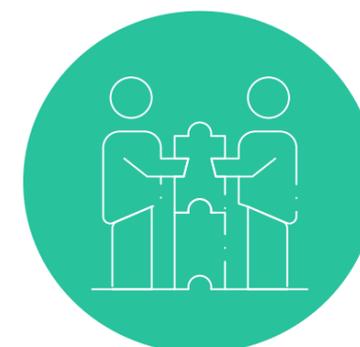
Estamos orgullosos de acelerar la construcción de un futuro sostenible, local y globalmente. Para nosotros y el planeta.



## REINVENCIÓN

Crece con cada oportunidad.

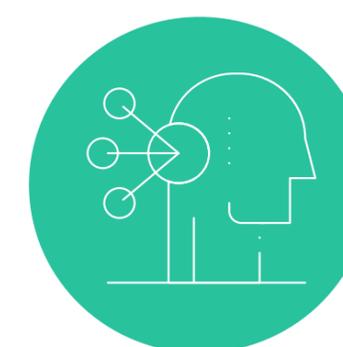
La agilidad con la que respondemos a los desafíos nos permite explorar nuevos caminos y buscar nuevas oportunidades todos los días.



## INSPIRACIÓN

Avanzamos juntos.

Caminamos hacia nuevos paradigmas con muchas preguntas y algunas respuestas, instando a todos a seguirnos, uno al lado del otro.



## CONOCIMIENTO

Sabemos lo que hacemos.

Seguimos profundizando nuestro conocimiento de toda la cadena de valor, para generar evolución y diferenciación en nuestros procesos y servicios.

# Principios de Comportamiento

El Grupo Sovena desarrolla toda su actividad y promueve todas sus relaciones, asegurando la alineación con los siguientes **principios de comportamiento**:

## IGUALDAD

---

Promovemos la equidad en todas nuestras relaciones.

En el ámbito global de todas las relaciones que establece el Grupo, ya sean internas, con colaboradores o externamente, con proveedores, clientes y socios, no practicamos ningún tipo de discriminación y gestionamos estas relaciones de manera imparcial, garantizando la presencia del principio de equidad de forma transversal, es decir, en la toma de decisiones y en el acceso a oportunidades.

## RIGOR Y LEALTAD

---

Cumplimos con nuestros compromisos y todas nuestras actividades se llevan a cabo con el máximo rigor.

Trabajamos diariamente para respetar los compromisos que asumimos con nuestros colaboradores, proveedores, clientes, socios y la sociedad en general, y aseguramos la confidencialidad en el tratamiento de toda la información que así lo requiera. El respeto al cliente también se basa en la entrega de productos con la mejor calidad posible y es en este sentido que desarrollamos todas nuestras actividades adoptando estrictos procesos que garantizan la entrega de excelentes productos.

## INTEGRIDAD

---

La integridad es la base de nuestro desempeño.

Reconocemos la importancia de actuar con integridad y basamos nuestras acciones en la honestidad en todas las fases de nuestra actividad.

## TRANSPARENCIA

---

Actuamos con transparencia.

Estamos comprometidos a actuar con transparencia en todo momento, asegurando que la información que proporcionamos sea accesible para todos los que la necesiten y se presente de tal manera que sea fácilmente comprensible.

## RESPECTO

---

Nos respetamos y respetamos a todos los que trabajan con nosotros.

Tratamos y esperamos que todos los que trabajan con nosotros traten a todos con el mayor respeto y atención, asegurando la promoción de relaciones saludables y positivas que promuevan un ambiente de trabajo responsable.

## COLABORACIÓN

---

Promovemos un espíritu de colaboración dentro y fuera de nuestra organización.

La colaboración es un principio fundamental en el contexto de las relaciones existentes dentro y fuera del Grupo. Esperamos que nuestros colaboradores y demás interesados tengan presente este principio en el desarrollo de sus actividades del día a día.

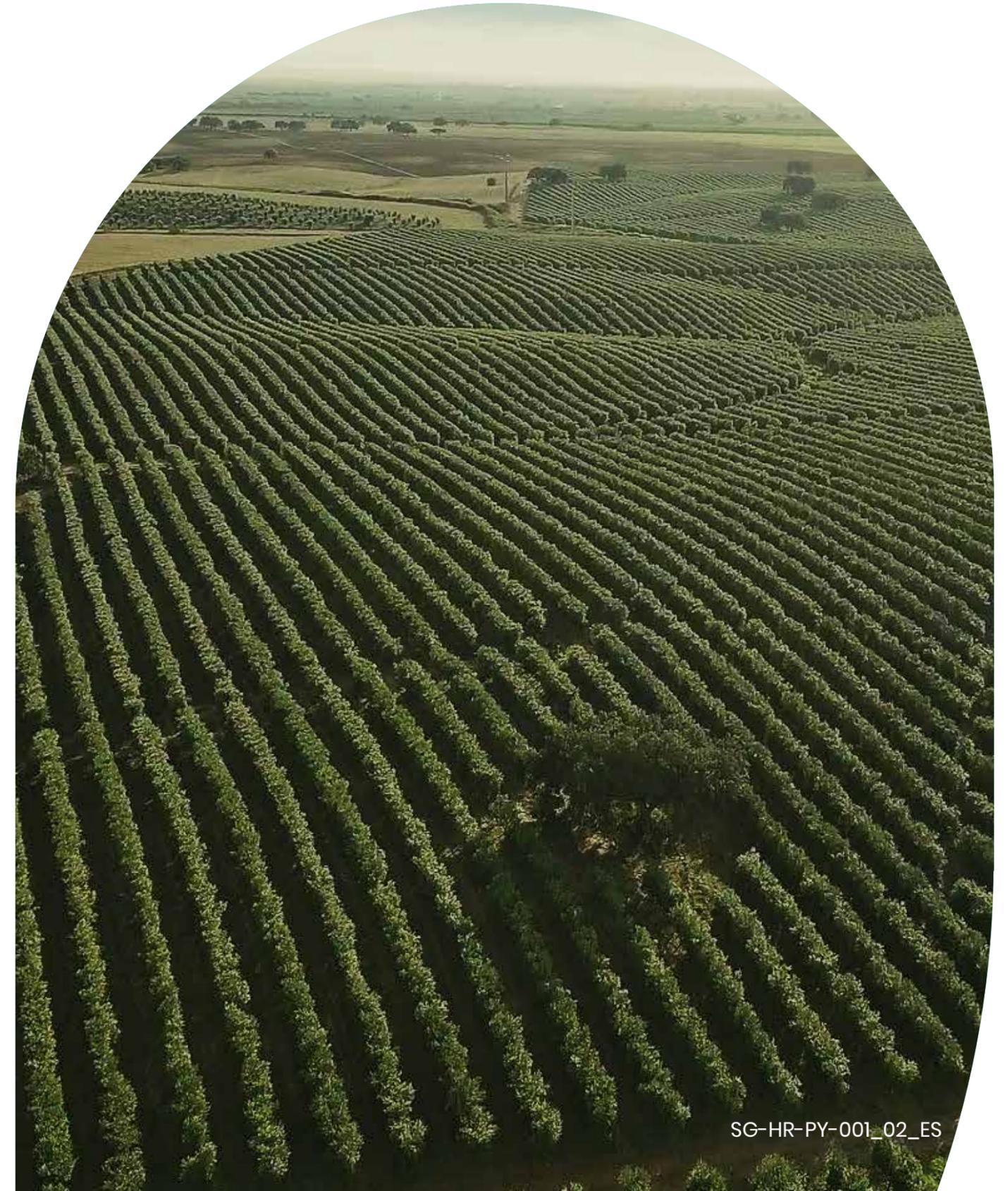
## PARA TODOS LOS QUE TRABAJAN EN EL GRUPO SOVENA:

- Actúe de acuerdo con los principios de comportamiento.
- Comparta sus inquietudes y opiniones sin miedo.
- Ayúdenos a promover el diálogo.
- Haga preguntas cuando las tenga y escuche las respuestas que reciba. Mantenga la mente abierta con otros puntos de vista y diferentes formas de resolver problemas.

# Leyes, reglamentos y normas internas

El Grupo Sovena actúa con responsabilidad, cumpliendo con las leyes y normativas vigentes en las geografías en las que opera y cuidando que sus proveedores y socios hagan lo mismo. Cuando las leyes o prácticas comunes no son tan exigentes como nuestros principios, se debe aplicar lo establecido en el Código.

Si se identifican situaciones en las que el Código entra en conflicto con la legislación local, se debe informar al Responsable de Ética, quien identificará a los interlocutores que puedan analizar y abordar el tema específico.



# Compromisos Globales

El desarrollo de este Código, así como las respectivas políticas y documentos de respaldo, se basa en los compromisos y principios establecidos y estipulados en las normas y referencias internacionales. A continuación, presentamos algunos de los compromisos que orientan nuestro desempeño:

**Para más información, véase el capítulo: Referencias.**



# FOMENTAMOS UN ENTORNO DE TRABAJO RESPONSABLE

- 19 Bienestar
- 20 Salud y Seguridad
- 22 Horario Laboral y Remuneración
- 23 Trabajo Forzado y Trabajo Infantil
- 24 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva
- 25 Igualdad y no Discriminación

- 27 Acoso
- 29 Abuso de Sustancias
- 30 Violencia
- 31 Uso del Patrimonio



# Bienestar

El bienestar de todos los colaboradores se considera fundamental para el funcionamiento del Grupo Sovena y para la promoción de relaciones saludables que creen el entorno laboral que deseamos. De esta manera, buscamos implementar políticas y métodos de gestión que garanticen la satisfacción profesional, un ambiente de trabajo seguro y saludable y que aseguren que sea posible para nuestros colaboradores **conciliar su vida profesional con su vida familiar y personal.**

Además de cumplir con la legislación vigente en las distintas geografías en las que operamos, buscamos promover el mejor clima organizacional a través de iniciativas como la formación de los colaboradores, la dotación de espacios de trabajo seguros y adecuados y el fomento de las actividades de ocio, reforzando así un clima totalmente alineado con nuestros **valores y principios de comportamiento (para ello, véase el capítulo La Ética en el Grupo Sovena).**

Se espera que, siempre que se identifiquen situaciones que constituyan un obstáculo para el bienestar de los colaboradores, se denuncien de inmediato al departamento de *People & Culture* o a través de los mecanismos identificados en el capítulo **Promovemos la Ética.**

# Salud y Seguridad

Sovena vela por el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad, salud, higiene y bienestar en el lugar de trabajo y garantiza el desarrollo de sus actividades con el fin de salvaguardar la salud y seguridad de los colaboradores, así como de los subcontratistas y visitantes en sus instalaciones. Para nosotros, este es un tema de suma importancia y nada justifica poner en peligro la vida, la integridad física o la seguridad de los colaboradores o terceros.

Garantizamos todas las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones de los colaboradores, y para que puedan hacerlo de manera segura y con la mayor dignidad, invirtiendo en la implementación de medidas de prevención que garanticen su seguridad.

## EN ESTE ÁMBITO, SOVENA PROMUEVE REGULARMENTE:

- Formación en Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Evaluación de riesgos de puestos de trabajo.
- Sensibilización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Campañas de vacunación estacional.
- Campañas para promover una vida saludable, centrándose en temas de nutrición.
- Campañas de promoción de la salud;
- Disponibilidad de medios y condiciones para un desempeño laboral seguro y saludable.

Para velar por la salud y seguridad de todos es fundamental la implicación, el apoyo y el aporte de cada uno de nosotros, por lo que se espera que los colaboradores y demás interesados cumplan y conozcan lo establecido en las leyes, reglamentos y políticas internas al respecto, así como que informen de cualquier situación que pueda suponer un riesgo potencial para sí mismo y los demás.

## ¿QUÉ DEBO HACER?

*En nuestras instalaciones industriales debemos utilizar siempre nuestro equipo de protección individual, a saber, la gorra y el calzado de protección. El responsable de seguridad y salud suele pasear por las instalaciones para asegurarse de que los estamos utilizando y de una forma correcta.*

*A veces veo que algunos compañeros no usan zapatos de protección, especialmente cuando hace más calor, porque a veces se calientan un poco.*

*Al leer el Código, tenía dudas sobre si debo o no denunciar esta situación a mi responsable de seguridad local*

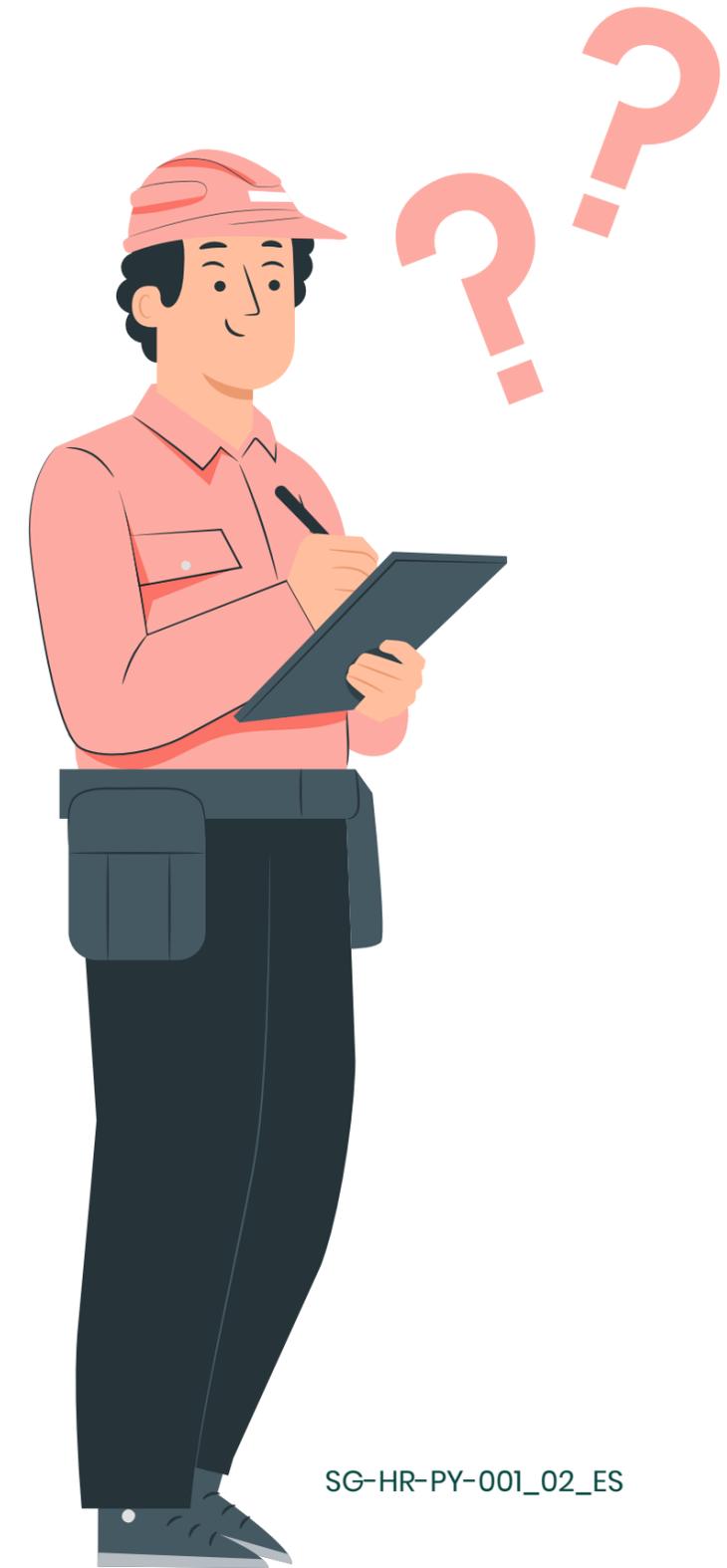
*o a mi superior jerárquico o si, como hay un responsable en esta área, no tengo que hacer nada.*

**RESPUESTA:** De acuerdo con este Código, siempre que se encuentre ante una situación que no esté de acuerdo con lo establecido, deberá informarlo.

En este caso, la recomendación sería hablar directamente con su colega o el responsable de seguridad y salud, con el fin de

asegurar que todos cumplan con las normas que se crearon para garantizar la seguridad y promover un ambiente laboral con cero accidentes.

*Nota: Todas las situaciones denunciadas serán debidamente analizadas mediante un riguroso proceso de investigación.*



# Horario Laboral y Remuneración

Nuestros colaboradores son fundamentales para nuestro éxito, por eso reconocemos nuestra responsabilidad de promover jornadas laborales y salarios justos que sean adecuados para las funciones de cada uno.

El Grupo Sovena garantiza el cumplimiento de la legislación local en materia de jornada y retribución de sus colaboradores.

De manera complementaria, alinea sus políticas y procesos internos en esta materia con lo establecido en los Convenios Internacionales

de la OIT (**al respecto, ver el subcapítulo: Compromisos Globales**).

Las horas de trabajo de los colaboradores del Grupo Sovena, incluidos los períodos de descanso y los días libres, se definen en base a la legislación local y a las buenas prácticas internacionales.



# Trabajo Forzado y Trabajo Infantil

El Grupo Sovena no permite ninguna forma de trabajo involuntario, forzoso o esclavo, incluidos turnos superiores a los establecidos en la ley y que no garanticen el período de descanso necesario para los colaboradores y formas de trabajo en las que se den las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones y para el bienestar de los colaboradores.

En ningún momento se exigirá a los colaboradores que dejen en custodia, depósitos o documentos de identidad del Grupo y serán libres de abandonar la empresa previo aviso.

El Grupo Sovena no contrata a niños y jóvenes para realizar actividad alguna.

Por la naturaleza de la actividad y el contexto en el que se desarrolla, es necesario recurrir al trabajo temporal y a la prestación de servicios, por lo que el Grupo realiza todas las gestiones para asegurar que no se den formas de trabajo forzoso o infantil, siendo a través de la divulgación y sensibilización a las empresas que garantizan dichos servicios y de las partes interesadas de nuestro Código.

El Grupo Sovena respeta y se compromete a promover los Derechos Humanos entre sus colaboradores, proveedores, socios y clientes,

guiando el desempeño de su actividad por la Declaración Universal de Derechos Humanos y por los Convenios Internacionales de la OIT, es decir, en la aplicación de los principios relativos **(Ver el subcapítulo: Compromisos Globales)**.

# Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

El Grupo Sovena cree que el respeto por la libertad sindical y la negociación colectiva son esenciales para promover un entorno de trabajo justo y equitativo. De esta forma, garantizamos el cumplimiento de las leyes locales relativas a estas materias y de las disposiciones de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo **(al respecto, ver el subcapítulo: Compromisos Globales)**.

Promovemos un clima de apertura en el que se anima a los colaboradores a expresarse libremente sobre todos los asuntos relacionados con su trabajo en el Grupo y nos aseguramos de que esto no acarree ninguna forma de discriminación o represalia por parte del Grupo.



# Igualdad y no Discriminación

El Grupo Sovena y todos sus colaboradores respetan el valor inherente de cada individuo / sociedad, promoviendo la diversidad y reconociéndola como valiosa para el éxito. No se tolera ningún tipo de discriminación, es decir, por motivos de raza, nacionalidad, origen, clase social, afiliación, convicciones políticas, edad, género, religión, discapacidad, estado civil u orientación sexual.

Promovemos un ambiente laboral libre de discriminación, concretamente a través de procesos de contratación en los que buscamos asegurar la diversidad de recursos humanos, incluyendo la contratación de personas de género infrarrepresentadas en determinadas

funciones y personas con discapacidad.

También se promueve la igualdad y la no discriminación en la gestión del desarrollo profesional y en el ámbito global de las relaciones laborales. Todas las políticas y prácticas internas relacionadas con los colaboradores se basan en el principio de equidad (**ver el subcapítulo: Principios de Comportamiento**).

También promovemos este principio como parte de nuestro trabajo con las comunidades en las que operamos y esperamos que nuestros colaboradores actúen con respeto hacia las diferentes culturas y sus respectivas características

en el ámbito personal, e internamente en las relaciones con colegas y otras partes interesadas.

Se espera que los colaboradores y otras partes interesadas promuevan la diversidad y la igualdad, cumplan y conozcan lo establecido en las leyes, normativas y políticas internas en esta materia, y que informen al departamento de People & Culture sobre las cuestiones relacionadas con estas materias.

## ¿QUÉ DEBO HACER?

*Soy responsable del proceso de selección y actualmente estoy gestionando un proceso de selección de candidatos para dos vacantes en el departamento de XPTO. Tuvimos candidatos con perfiles muy interesantes y tres fueron seleccionados para el proceso final.*

*Las entrevistas fueron igualmente positivas y los perfiles son relativamente similares, por lo que el único criterio que identifiqué para romper el empate fue la edad de los candidatos: dos jóvenes y un candidato con una edad más avanzada. El candidato de mayor edad, a pesar de tener más experiencia, tiene un menor potencial de crecimiento, por lo que me decanté por los otros dos candidatos.*

*Estaba discutiendo esta decisión con un colega y me alertó sobre el hecho de que nuestro Código prohíbe cualquier tipo de discriminación, por lo que tenía dudas sobre si los criterios que adopté no cumplen con las disposiciones del Código. ¿Qué debo hacer?*

**RESPUESTA:** El Código del Grupo prohíbe cualquier tipo de discriminación, incluyendo por motivos de edad, por lo que el criterio que adoptó para la selección de candidatos es en realidad una acción que no se ajusta a lo establecido. Debe volver atrás con la decisión que tomó y buscar otros desempates entre candidatos, solicitando la ayuda de otros colegas en su departamento.

**Nota:** Todas las situaciones denunciadas serán debidamente analizadas mediante un riguroso proceso de investigación.



# Acoso

**El Grupo Sovena no tolera ninguna forma de acoso moral o sexual y prohíbe cualquier comportamiento que pueda crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.**

Este tipo de comportamiento compromete los valores de los involucrados, y a menudo puede poner en peligro su bienestar físico y psicológico.

Es por tanto necesario que en el ámbito de las relaciones profesionales que se establezcan, se tenga en cuenta el impacto de las decisiones y comportamientos en los demás.

Tomamos todas las medidas necesarias para prevenir el acoso en el lugar de trabajo, y en caso en el que ocurra tal situación, tomaremos todas las medidas para detenerlo de inmediato y evitar que dicha conducta vuelva a suceder.

Todos los colaboradores que crean que las acciones de otros colaboradores, superiores jerárquicos y otras partes interesadas, es decir, proveedores y socios, no están alineadas con las disposiciones del Código, deben informar inmediatamente a su superior, al departamento de People & Culture o al del Responsable de Ética a través de los mecanismos identificados **en el capítulo Promovemos la Ética.**

# Ejemplos de Situaciones que pueden producir Acoso

- No delegar sistemáticamente ninguna tarea al colaborador o asignar tareas inapropiadas a la categoría profesional.
- Hacer sugerencias de carácter sexual o solicitar favores sexuales o encuentros que no son bienvenidos por el destinatario.
- Hacer comentarios de contenido sexual u ofensivo, o comentarios explícitos o despectivos sobre la apariencia.
- Hacer comentarios o bromas inapropiadas basadas en características específicas del individuo o de un grupo minoritario.
- Enviar o compartir material escrito o gráfico que humillen o muestren hostilidad hacia un grupo o individuo o que sea de naturaleza sexual.
- Adoptar un comportamiento intimidatorio en relación a las características del individuo o de los grupos minoritarios.

# Abuso de Sustancias

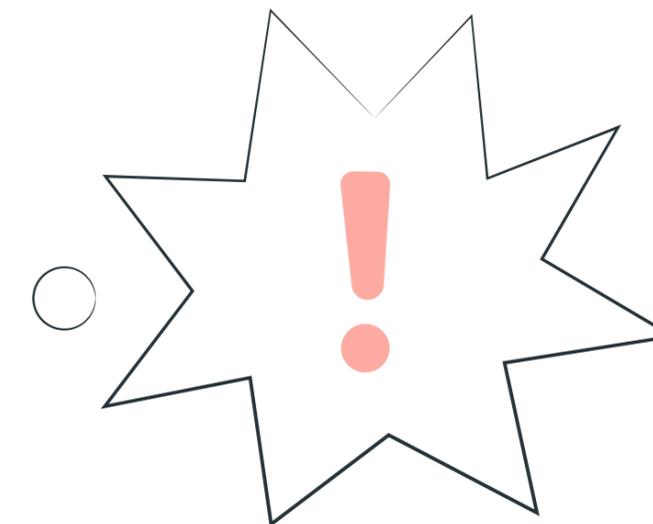
El Grupo Sovena es un lugar de trabajo libre de sustancias y tiene como objetivo promover un entorno de trabajo saludable y seguro para todos sus colaboradores.

Para que esto sea posible, también es necesario que los colaboradores realicen su trabajo en condiciones físicas y mentales adecuadas.

El desempeño de las funciones y tareas asociadas al trabajo bajo los efectos de las drogas o el alcohol, supone un riesgo

para la persona que toma esa decisión y para quienes le rodean, por lo que en el Grupo Sovena, está prohibido el uso, venta, distribución o almacenamiento de drogas o alcohol en el lugar de trabajo u otros lugares donde se desempeñan las funciones propias del mismo, por lo que existen mecanismos de control para asegurar que esto no suceda.

Se espera que los colaboradores, si identifican que tienen o sospechan que un colega tiene un problema de abuso de sustancias, busquen ayuda de inmediato e informen de la situación.

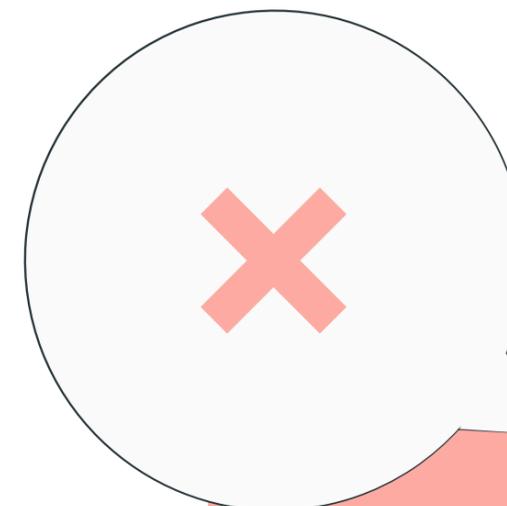


El departamento de *People & Culture* está preparado para orientar a los colaboradores que necesiten ayuda, en la forma más adecuada de apoyo o asistencia.

# Violencia

En el Grupo Sovena, la seguridad de los colaboradores, proveedores, clientes, socios y cualquier otra persona en las instalaciones es de suma importancia. Así, no se tolera ninguna forma de violencia en el lugar de trabajo, incluyendo la violencia en forma física o verbal, plasmada en amenazas, intimidación, agresión o cualquier tipo de maltrato.

Se espera que los colaboradores, así como cualquier otro interesado, como clientes, proveedores o cualquier otra persona que visite nuestras instalaciones o trabaje con nosotros, no se involucre en ninguna situación de violencia ni adopten ningún comportamiento hostil en las relaciones que se establezcan. Los colaboradores deben informar de inmediato siempre que sean testigos de una situación de violencia, real o potencial.



## LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS ESTÁN PROHIBIDOS:

- Agredir o provocar una agresión o confrontación física.
- Bromas inapropiadas.
- Comportamiento hostil que produzca temor de dañar a otras personas o propiedades.
- Causar deliberadamente daños a la propiedad del Grupo o de cualquier colega.

# Uso del Patrimonio

En el desempeño de sus funciones, los colaboradores son responsables de utilizar adecuadamente los activos y recursos del Grupo Sovena.

En los activos del Grupo Sovena se incluyen su propiedad física, como computadoras, teléfonos móviles o vehículos de la empresa, y la propiedad intelectual, que incluye información confidencial y el tiempo de los

colaboradores mientras realizan su trabajo. Se espera que todos los colaboradores utilicen los activos del Grupo Sovena de manera responsable y cuidadosa y que informen siempre que identifiquen situaciones de riesgo para los mismos, incluido su uso indebido por parte de terceros.

## ¿QUÉ NO HACER?

- Utilizar para fines personales o compartir con otros los activos del Grupo Sovena o sus proveedores y socios, como tecnologías e información privilegiada.
- Utilizar de forma irresponsable los activos del Grupo Sovena para fines personales, es decir, herramientas de comunicación como teléfonos móviles o correo electrónico.
- Vender o donar activos del Grupo Sovena (aunque estén obsoletos) sin autorización expresa.

# PROTEGEMOS EL MEDIO AMBIENTE

34 Protección del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales



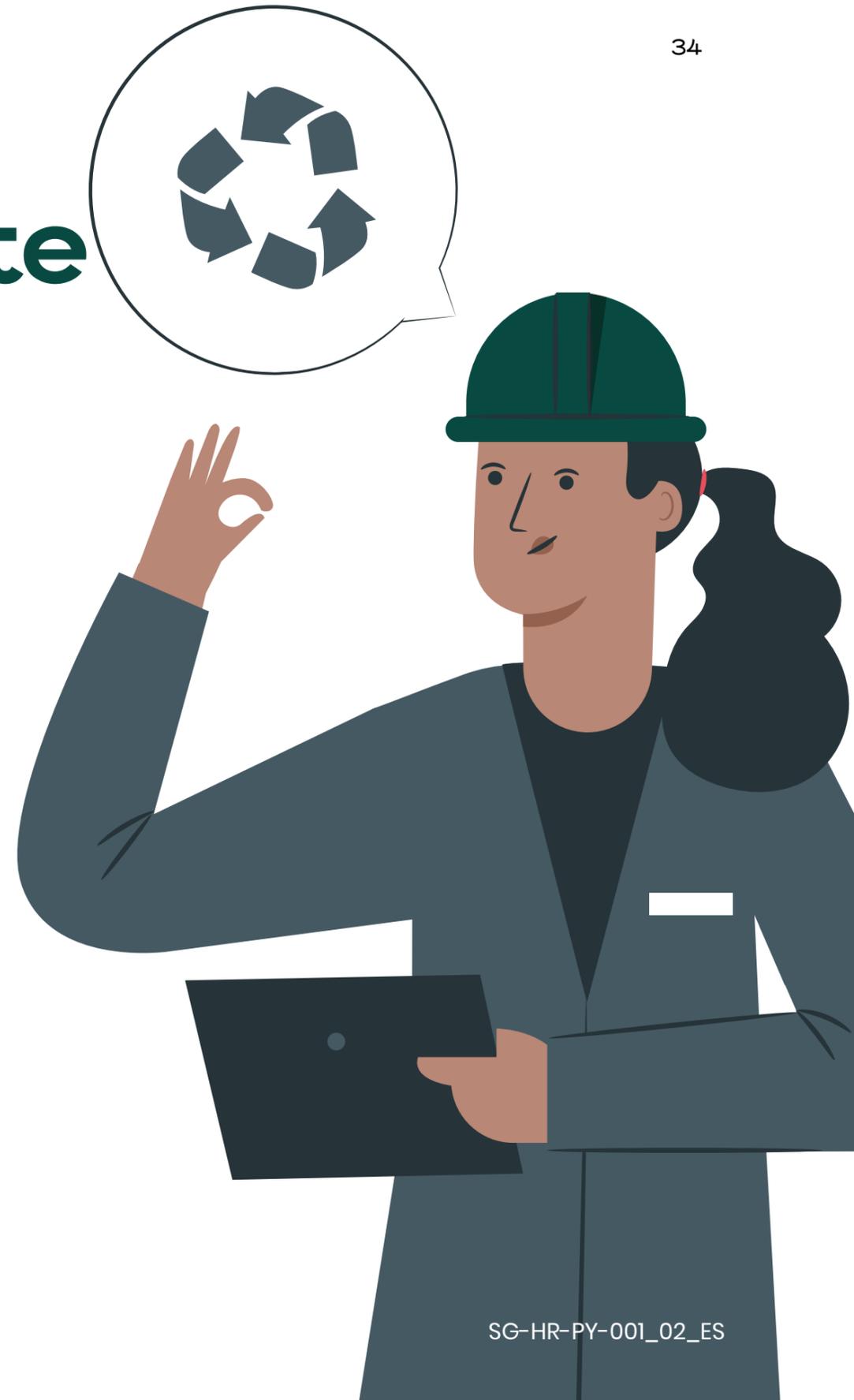
# Protección del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales

El Grupo Sovena está comprometido con la preservación del medio ambiente y la minimización de los impactos ambientales de su actividad mediante el uso racional de los recursos, la implementación de medidas de prevención de la contaminación y la adopción de las tecnologías más avanzadas.

Para cumplir con estas premisas, se implementan medidas en todos los lugares de trabajo para evitar el desperdicio, y se favorece el uso de los productos reciclados, reciclables y con un menor impacto en la huella de CO2, promoviendo

así la protección de la biodiversidad y los ecosistemas.

Actuamos con responsabilidad y garantizamos el cumplimiento de todas las obligaciones legales y normativas relacionadas con la protección del medio ambiente. Establecemos procedimientos que garantizan el cumplimiento de nuestros objetivos anuales en materia ambiental y una acción integrada en la gestión diaria del Grupo. Invertimos en tecnologías para minimizar y mitigar los riesgos ambientales.



Nuestra conducta y la de quienes trabajan con nosotros se rige por la política de las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar, mediante la cual buscamos consistentemente reducir el impacto ambiental de nuestras actividades y preservar los recursos naturales.

Buscamos continuamente minimizar la producción de residuos y asegurar su correcta eliminación.

Todos los colaboradores de Sovena deben respetar las disposiciones de la legislación ambiental y la normativa interna aplicable a sus funciones, así como las buenas prácticas ambientales de acuerdo con las condiciones y señalización existente en las instalaciones de la empresa y en los lugares a los que viajan, es decir, las directrices sobre la gestión y uso de recursos (energía, agua y residuos).

Se espera que todos aquellos que encuentren alguna incidencia ambiental o infracciones a la ley y al reglamento interno denuncien de inmediato la situación al responsable de medio ambiente de su ubicación, a su superior jerárquico o al Responsable de Ética, quien remitirá el asunto a los interlocutores apropiados.

**Para más información, consulte la Política Medioambiental del Grupo Sovena.**



## ¿QUÉ DEBO HACER?

*En nuestras instalaciones disponemos de contenedores para separar los residuos y así cumplir con una de las R's de nuestra política de 3R: **Reciclar**. Me ha pasado que me acerco a estos contenedores a tirar basura y me doy cuenta de que la basura colocada allí está en el lugar equivocado. He visto a algunos colegas hacerlo y creo que realmente no entienden lo importantes que pueden ser estas acciones.*

*Al leer el Código, tenía dudas sobre si debía o no alertar a los compañeros o reportar la situación al responsable de medio ambiente o a mi superior jerárquico... ¿Qué debo hacer?*

**RESPUESTA:** De acuerdo con este Código, siempre que verifique una situación que no esté en concordancia con lo establecido, deberá informar. En este caso, podrías acercarte directamente a tus compañeros, con el fin de alertarlos de la situación o, alternativamente, reportar la situación al responsable de medio ambiente para que pueda definir acciones para resolver la incidencia.



# BUSCAMOS PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS

38 Conflicto de Intereses

40 Corrupción y soborno

42 Regalos

43 Competencia

45 Seguridad y Confidencialidad de la Información

48 Ciberseguridad

49 Comunicación con el Público

50 Seguridad del Producto

51 Marketing Responsable



# Conflicto de Intereses

Un conflicto de intereses ocurre cuando los intereses personales de alguien interfieren o influyen en la capacidad de tomar decisiones por el bien de la empresa y los clientes. Incluso cuando las situaciones no son intencionales, el hecho de que parezcan un conflicto de intereses puede afectar la reputación e imagen del Grupo.

Con los clientes, proveedores u otras partes interesadas, nos comprometemos a actuar de acuerdo con criterios objetivos y en beneficio exclusivo del Grupo Sovena, no permitiendo situaciones que generen conflictos de interés. Además, trabajamos para desarrollar normas y procedimientos internos que apoyen al Grupo en la prevención de conflictos de interés y que orienten a quienes trabajan en él.

Los colaboradores deben evitar los conflictos de intereses en todas aquellas situaciones en las que sus intereses personales puedan influir en la objetividad de la toma de decisiones relativas a la actividad que desarrollan en el Grupo.

No siempre está claro qué situaciones pueden o no constituir un conflicto de intereses, por lo que en caso de duda, deben buscar el consejo de sus superiores jerárquicos o del departamento de *People & Culture*.

## EJEMPLOS DE SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURAR CONFLICTOS DE INTERÉS

- Acepta un segundo trabajo en la competencia.
- Permite que una relación personal influya en una decisión relacionada con el negocio.
- Descubre una oportunidad de negocio para Sovena y la utiliza en su propio beneficio.
- Acepta ofertas que puedan afectar o parecer influir en la objetividad al tomar decisiones relacionadas con el negocio.

## ¿QUÉ DEBO HACER?

*Trabajo en el departamento responsable de compras y una de mis funciones está relacionada con los procesos de selección de proveedores. Estamos buscando un nuevo proveedor de material de oficina y, curiosamente, mi marido tiene una empresa que suministra este tipo de producto y creo que es una de las mejores del mercado.*

*Sin embargo, vi en el Código que los colaboradores deben evitar situaciones en las que los intereses personales puedan influir en la toma de decisiones. Aunque creo que elegiría la compañía de mi esposo porque es una de las mejores del mercado,*

*¿debo alejarme de este proceso?*

**RESPUESTA:** Sí, debe informar a su superior jerárquico de la posible situación de conflicto de interés dentro del proceso de selección de proveedores para el suministro de material de oficina y retirarse del proceso, asegurándose que la decisión la tome alguien que no tenga implicación familiar y personal con los involucrados en el proceso.



# Corrupción y soborno

En el Grupo Sovena, todas las partes interesadas son tratadas con equidad y se requiere rigor y transparencia en toda la información que el Grupo proporciona y en todas las relaciones que establece.

Por tanto, no se admite ni acepta ninguna forma de corrupción, activa o pasiva. Desaprobamos todo comportamiento que pueda constituir situaciones de corrupción, siendo fraude, manipulación, esquemas ilícitos, tráfico de influencias, aprovechamiento de posición privilegiada y soborno.

Actuamos de acuerdo con las leyes y normativas sobre corrupción y soborno de todas las geografías en las que operamos y concienciamos a los colaboradores y demás interesados de la importancia de orientar su conducta de acuerdo a lo establecido en los documentos y políticas que el Grupo emite.

## EJEMPLOS DE SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURAR CORRUPCIÓN Y SOBORNO

- Invitar a un cliente a cenar en un momento crucial de una negociación.
- Compartir el precio de una oferta en particular con un proveedor para ayudarlo a obtener un contrato.



El Grupo Sovena espera que sus colaboradores y otras partes interesadas sean responsables de comprender, identificar y prevenir todas las formas de corrupción y soborno y que, si necesitan apoyo o asesoramiento en estos asuntos, lo soliciten al Responsable de Ética.

Todos los colaboradores y demás partes interesadas, en el ámbito de su relación con el Grupo Sovena, tienen expresamente prohibido realizar, recibir o aprobar cualquier tipo de pago ilícito y cualquier otra forma de soborno en cualquier circunstancia en beneficio propio o en beneficio del Grupo.

Todo colaborador que se enfrente a una situación, real o potencial, que pueda constituir cualquier forma de corrupción o soborno, debe denunciarla de inmediato a través de los canales identificados **en el capítulo Promovemos la Ética.**

# Regalos

Los regalos pueden formar parte de las relaciones con proveedores, socios y otras partes interesadas, como el pago de una comida en determinadas situaciones o la oferta de una cesta de navidad. Sin embargo, esto nunca debe influir, ni parecer influir, en la objetividad de una decisión relacionada con los negocios y actividades del Grupo. Estas ofertas son obsequios ofrecidos en nombre de una persona u organización, como parte de la relación comercial, pero no se espera nada a cambio.

Comprender qué ofertas están dentro de este alcance o qué ofertas están destinadas a ocultar la conducta de corrupción y soborno puede no ser fácil, por lo que el destinatario, y si es necesario el superior jerárquico, deben realizar una evaluación cuidadosa para evitar que dicho acto influya o parezca influir en la capacidad de toma de decisiones.

Los colaboradores, en particular todos aquellos que asumen la responsabilidad de la adquisición o adjudicación de bienes y servicios, deben tener especial cuidado con los ofrecimientos de clientes, proveedores o socios y nunca aceptar obsequios en forma de dinero. Cuando esto ocurra, es decir, que se reciban obsequios que no tengan valor simbólico, el colaborador deberá rechazar o, ante la imposibilidad de hacerlo, deberá notificarlo inmediatamente al superior jerárquico o al departamento de *People & Culture*.

## SI TIENE DUDA, PREGÚNTESE ...

- ¿La persona que hizo el obsequio podría estar esperando algo a cambio?
- ¿El obsequio supera un valor simbólico?
- ¿Se hace el obsequio durante o está próximo a un proceso de negociación o renegociación?
- ¿Se hacen obsequios con frecuencia?

**Si la respuesta a alguna de estas preguntas es SÍ, debe hablar inmediatamente con su superior jerárquico.**

# Competencia

El respeto por la competencia justa y equitativa guía la conducta comercial del Grupo. Basamos nuestras acciones en el cumplimiento de las leyes de competencia y antimonopolio en todas las geografías en las que operamos.

Las leyes y regulaciones sobre este tema generalmente prohíben trabajar en asociación con competidores, lo que puede limitar la competencia y monopolizar los mercados o controlar los precios, por lo que estos son los supuestos que rigen nuestras relaciones con los competidores.

El Grupo Sovena actúa de acuerdo con las mejores prácticas contra la competencia desleal y espera que todos los colaboradores actúen de la misma manera y cumplan con las disposiciones de las leyes y regulaciones locales y que, siempre que identifiquen una situación, real o potencial que pueda comprometer el cumplimiento de lo establecido, reportar de inmediato a su superior jerárquico o al Responsable de Ética, quien analizará el asunto con los interlocutores más adecuados.

Con el fin de garantizar que los colaboradores tengan las condiciones para hacerlo, el Grupo Sovena garantiza el acceso a la información adecuada que respalde a sus colaboradores en el derecho internacional de la competencia.

## ¿QUÉ DEBO HACER?

*Hace poco fui a una cena de exalumnos en mi antigua universidad donde estuve con algunos colegas que no había visto en algunos años y, curiosamente, descubrí que algunos incluso trabajan en la misma industria que yo, en empresas de la competencia.*

*Durante la cena, estos compañeros comenzaron a abordar temas relacionados con los precios, y cómo todos podríamos promover un aumento generalizado y así incluso proporcionar un aumento en los salarios de los colaboradores. Pese a pensar que la razón era noble, terminé levantándome de la mesa y fui a ver a otras personas porque sé que, según las leyes y políticas de la empresa, no está permitido negociar precios con la competencia. ¿Lo hice bien?*

**RESPUESTA:** Sí, dejar la mesa y no participar en la discusión fue la decisión más acertada ya que, de hecho, no está permitido negociar precios con la competencia. Además, también deberá informar del hecho a su responsable jerárquico o directamente al Responsable del Área Comercial del Grupo para que decida sobre las acciones a realizar.



# Seguridad y Confidencialidad de la Información

En un mundo que cambia constantemente y está conectado a través de múltiples canales, la información es la clave del éxito. El Grupo Sovena respeta la propiedad intelectual y la información confidencial de los clientes, proveedores y otras partes interesadas con las que ha establecido relaciones comerciales. Cumplimos y hacemos cumplir todos los compromisos y restricciones contractuales con respecto a su uso, así como con la legislación local vigente.

Para nosotros es una prioridad que el uso de la información se haga con cuidado. Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de saber cómo utilizar los dispositivos y la información de forma correcta y segura, en particular cuando acceden a la información a través de dispositivos personales o cuando están conectados a redes públicas, ya que la adopción de comportamientos inseguros y la divulgación de información por error puede dañar gravemente la empresa, su imagen y reputación y comprometer su seguridad.

Dentro del ámbito de sus funciones, es natural que los colaboradores tengan que manejar en ocasiones datos personales, ya sean de sus compañeros, así como de clientes, proveedores y demás interesados, y es importante que sepan cómo proceder con este tipo de información o conocer dónde encontrar instrucciones sobre el procedimiento.

Los colaboradores deben proteger cualquier información de la empresa y no deben, a menos que tengan una autorización explícita, compartirla con nadie fuera del Grupo, así como con cualquier persona dentro del Grupo, a menos que esa persona, dentro del alcance de sus funciones, necesite tener acceso a dicha información.

Todos los colaboradores que tienen acceso a información confidencial deben tomar todas las precauciones para preservar esta confidencialidad. La obligación de preservarla también se aplica a los colaboradores después de abandonar el Grupo.

El Grupo Sovena invierte en la implementación de medidas de prevención y en la sensibilización de sus colaboradores en materia de seguridad de la información, por lo que se espera que si tienen dudas sobre qué hacer u observan alguna situación en la que la seguridad o confidencialidad de la información ha sido comprometida, informen inmediatamente al Responsable de Ética.

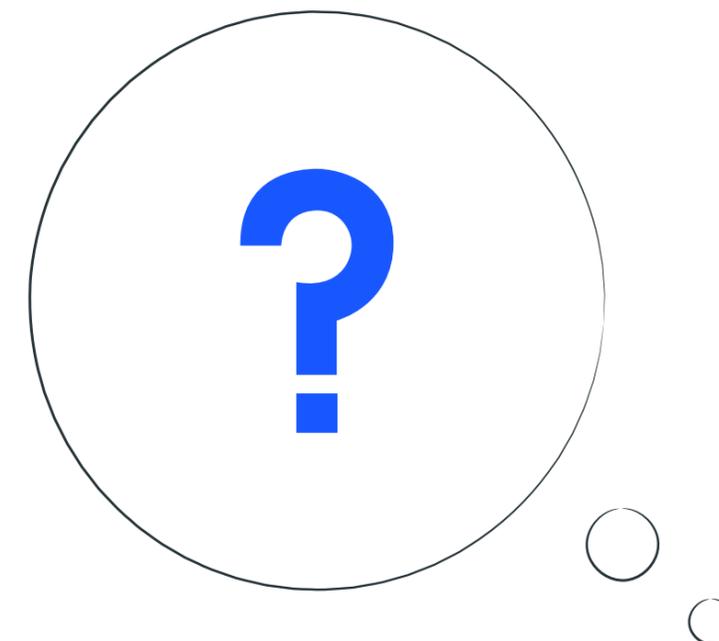
**Para más información, consulta la Política de Seguridad de la Información del Grupo Sovena.**

## ¿QUÉ DEBO HACER?

*Fui a almorzar con un colega en un restaurante cerca de las instalaciones al que solemos ir de vez en cuando. Durante el almuerzo, mi colega recibió una llamada telefónica sobre el trabajo y dedicó un tiempo a discutir los detalles relacionados con un nuevo contrato que conseguimos recientemente. Aunque el restaurante no tiene mucha gente, me dio un poco de vergüenza esta situación, ya que discutir este tipo de información en público puede estar poniendo en tela de juicio la confidencialidad de la información. Después de lo sucedido, me pregunté si debería haberle dicho algo a mi colega o si estaba exagerando porque la gente que está en el restaurante ni siquiera*

*nos conoce y no sabría de qué empresa estaba hablando. ¿Qué debería haber hecho?*

**RESPUESTA:** Su intuición fue correcta y debería haber planteado el problema de inmediato a su colega, para alertarlo del riesgo potencial de discutir información confidencial o sensible en un lugar público y del hecho de que esta acción es una violación establecida en el código. La idea de que nadie nos conoce puede dar una falsa sensación de seguridad y no debe, bajo ninguna circunstancia, discutir información relacionada con el negocio y sus actividades en público.



# Ciberseguridad

Actualmente, la tecnología es fundamental para cualquier empresa, sin embargo, su uso conlleva nuevos riesgos y todos los que trabajan en el Grupo Sovena deben estar preparados para afrontarlos.

**El uso incorrecto de la tecnología puede traer problemas de seguridad con impactos significativos desde el punto de vista económico y en la vida de las personas.**

En la era de la digitalización en la que nos encontramos, la ciberseguridad cobra un protagonismo destacado. Como se trató en el punto anterior de este Código (Seguridad y confidencialidad de la información), la seguridad de la información es de suma importancia para una empresa como el Grupo Sovena.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad y reconocemos la necesidad de garantizar que la información se gestione de forma cuidadosa y segura. Se espera que todos aquellos que trabajan con nosotros adopten las mejores prácticas en cuanto al uso de herramientas e instrumentos tecnológicos y que, en caso de dudas sobre cómo proceder o casos en los que se identifiquen riesgos de seguridad, denuncien inmediatamente estas situaciones al Departamento de Sistemas de Información - **[dsi@sovenagroup.com](mailto:dsi@sovenagroup.com)**



## IMPORTANTE...

- No dejes tu equipo electrónico desatendido en ninguna circunstancia, especialmente cuando estés de viaje o en un lugar más expuesto;
- No desactives ningún control de seguridad que haya sido instalado por el Grupo en los dispositivos electrónicos que se te proporcionen;
- No descargues software o aplicaciones no autorizadas por el Grupo Sovena;
- No utilices el equipo electrónico en lugares que no son seguros/ recomendados o no son necesarios para el ejercicio de tus funciones profesionales;
- No permitas que otras personas accedan al equipo electrónico que el Grupo Sovena te ha asignado;
- Presta atención a las recomendaciones del Departamento de Sistemas de Información.

# Comunicación con el Público

El Grupo Sovena cree que sus colaboradores y socios también son el rostro de la empresa. Así, existen determinadas situaciones en las que su comportamiento puede afectar directamente al Grupo y su reputación. Para que esto no suceda, se establece que ningún colaborador o socio podrá hablar en público en nombre del Grupo a menos que se lo solicite u obtenga la autorización previa para hacerlo.

Los colaboradores no deben dar entrevistas y realizar o participar en publicaciones que involucren o se refieran al Grupo, salvo que obtengan una autorización previa, la cual se otorgará de acuerdo con la finalidad de la entrevista o publicación. Siempre que le contacten o le pidan que dé sus impresiones sobre un determinado asunto de la empresa, no debe proporcionar ninguna información.

La información que se facilita al público incluye la compartida en las redes sociales, por lo que los colaboradores del Grupo deben prestar especial atención a los contenidos que publican cuando involucran, hacen referencia o en el caso de que puedan dañar la reputación y la actividad de Sovena.

Si observa o participa en alguna acción que no esté en línea con lo anterior, o si tiene alguna duda sobre cómo proceder en el ámbito de la comunicación con el público, debe buscar el apoyo al Departamento de Marketing - **marketing@sovena.pt**



# Seguridad del Producto

**El Grupo Sovena garantiza las mejores condiciones de seguridad y calidad para los productos que comercializa y asume su responsabilidad y compromiso de brindar productos seguros y de calidad.**

Con el fin de asegurar esta finalidad, hemos implementado varias medidas, como el acceso controlado e identificación de personas que circulan en las instalaciones, control de visitantes y subcontratistas, cámaras de videovigilancia, sensibilización de colaboradores, verificaciones periódicas del perímetro, infraestructuras, accesos e iluminación.

Se anima a los colaboradores a informar a sus superiores jerárquicos de todas las situaciones que puedan influir en una posible manipulación del producto por parte de personas internas o externas a la organización y siempre que detecten la presencia en las instalaciones de personas ajenas a la empresa que no estén identificadas o acompañadas por colaboradores del Grupo Sovena.

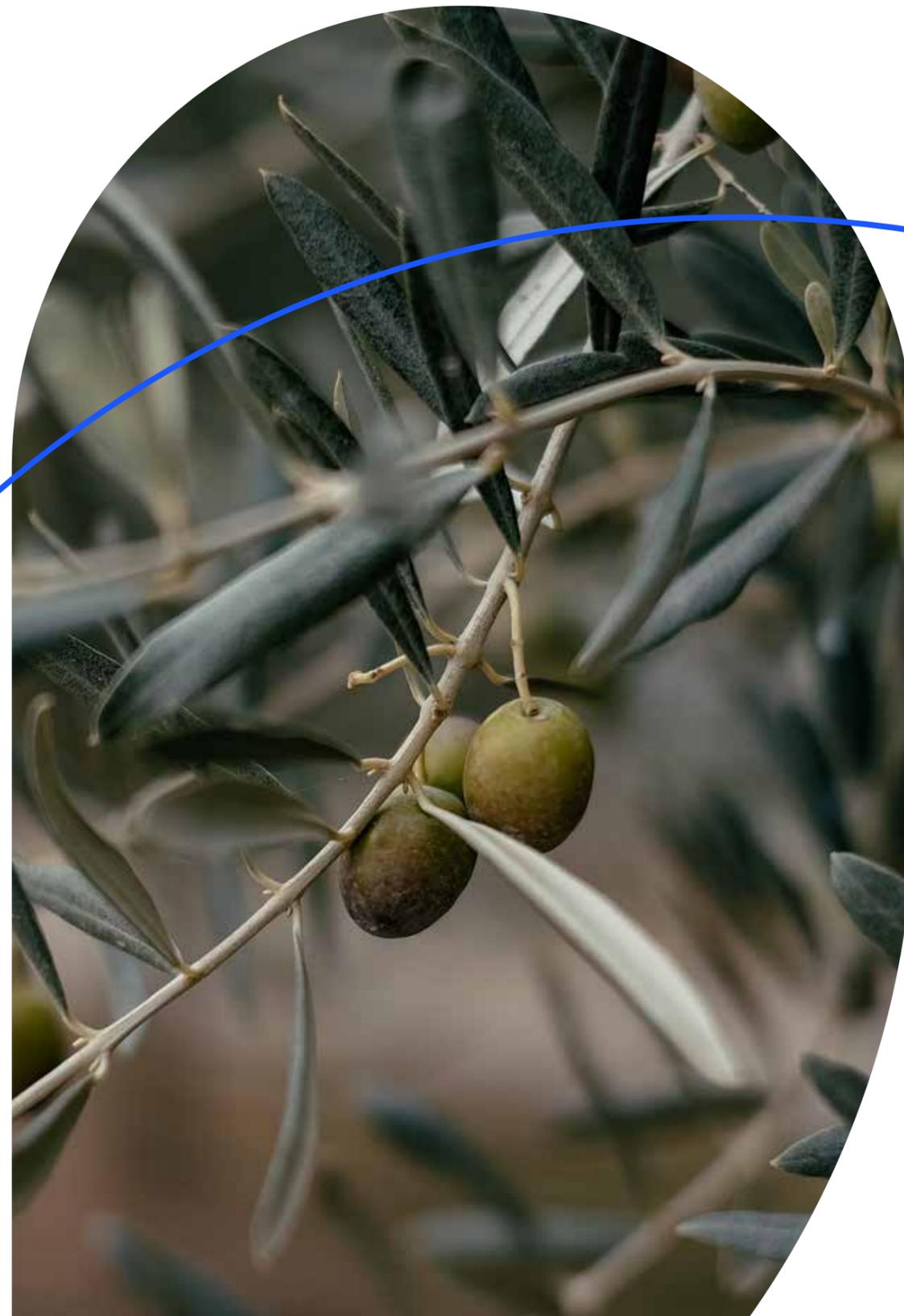
**Para más información, consulta la Política de Calidad y Seguridad Alimentaria del Grupo Sovena.**



# Marketing Responsable

El Grupo Sovena se compromete a comercializar sus productos de manera transparente, responsable, honesta y cumpliendo todas las leyes y normativas de cada geografía y por consecuencia, mantener la confianza de sus consumidores.

De este modo, buscamos presentar las propiedades organolépticas y la calidad de nuestros productos de la manera más transparente posible, nunca utilizando manifestaciones engañosas o falsas en publicidad o etiquetas.



# TENEMOS EN CUENTA A TODAS LAS PARTES INTERESADAS

54 Relación con Accionistas

55 Relación con Proveedores y Socios

56 Relación con los Clientes



**Respetamos los principios de integridad, honestidad, equidad, respeto y colaboración en las relaciones que tenemos con todos los grupos de interés del Grupo Sovena (al respecto, ver el subcapítulo: Principios de Comportamiento).**

Reconocemos que nuestra responsabilidad no se limita a lo que sucede en nuestras instalaciones y dentro de nuestras relaciones internas. Este Código también se presenta como un instrumento guía para la conducta de nuestros proveedores, socios y clientes. Creemos que el desarrollo de una cultura verdaderamente ética solo se puede hacer cuando los principios y valores que rigen tanto las relaciones internas como las externas son claros.

# Relación con Accionistas

El Grupo Sovena trabaja para obtener resultados según lo planificado y generar confianza en los accionistas, confianza que resulta decisiva para la inversión y el desarrollo de la empresa.

En contextos regulatorios complejos como aquellos en los que operamos, es fundamental trabajar en base a principios de integridad y transparencia, y cumplir en los compromisos con los accionistas, por lo que instrumentos como este Código y su efectiva implementación, son fundamentales en el desarrollo de relaciones basadas en estos principios.



# Relación con Proveedores y Socios

El Grupo Sovena se alía con varios socios con los que comparte responsabilidades, y por ello es fundamental mantener relaciones de confianza para garantizar nuestro éxito y el éxito de quienes trabajan con nosotros.

Las relaciones con socios y proveedores se rigen por los valores y principios de comportamiento del Grupo **(para ello, véanse los subcapítulos Valores del Grupo Sovena y Principios de Comportamiento)**.

El Grupo Sovena también reconoce la importancia de trabajar en asociación con los proveedores para cumplir con su propósito de acelerar la evolución de la alimentación global. Nuestros proveedores

se comprometen a cumplir y hacer cumplir nuestras políticas y directrices internas, es decir, en lo que respecta al cumplimiento de la legislación y la integridad y conducta ética asumidas en sus relaciones con el Grupo.

Cumplimos con los criterios internos establecidos para la selección de proveedores, asegurando siempre la alineación de estos procesos con los principios del Grupo **(al respecto, ver el subcapítulo: Principios de Comportamiento)**.

Buscamos conocer y saber quiénes son nuestros proveedores mediante procesos de due diligence, de los cuales nuestro proceso de aprobación de proveedores es un ejemplo.

Nos comprometemos a no establecer negocios o sociedades con proveedores que incurran en prácticas ilegales o incorrectas que sean contrarias a las disposiciones del Código y, en ningún momento buscaremos sacar provecho de nuestra eventual posición dominante en el mercado.

**Para más información, consulta la Política de Compras del Grupo Sovena.**

# Relación con los Clientes

El Grupo Sovena trata a sus clientes de manera ética y justa y no permite que nadie que trabaje en él participe en prácticas comerciales desleales o engañosas.

Los contratos que establecemos reflejan el valor que otorgamos a las empresas y clientes con los que mantenemos relaciones, y buscamos dar respuesta a sus necesidades y expectativas con el objetivo primordial de satisfacerlas.

En este sentido, el Grupo Sovena se compromete a hacer todo lo que esté a su alcance, de forma individual y en equipo, para realizar el trabajo dentro de los estándares de calidad definidos, respetando los procedimientos y normas internas, todo ello dentro de los plazos establecidos.

La información confidencial y privada sobre el cliente se respeta y protege de acuerdo con los requisitos legales y los compromisos para promover prácticas comerciales justas establecidos en este Código **(para este propósito, consulte el capítulo: Buscamos Prácticas Comerciales Justas).**

Siempre nos preocupamos por satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y siempre brindamos información honesta sobre nuestros productos y servicios. Basamos esta relación en el cumplimiento del Código y los más altos estándares éticos.

# SOSTENIBILIDAD

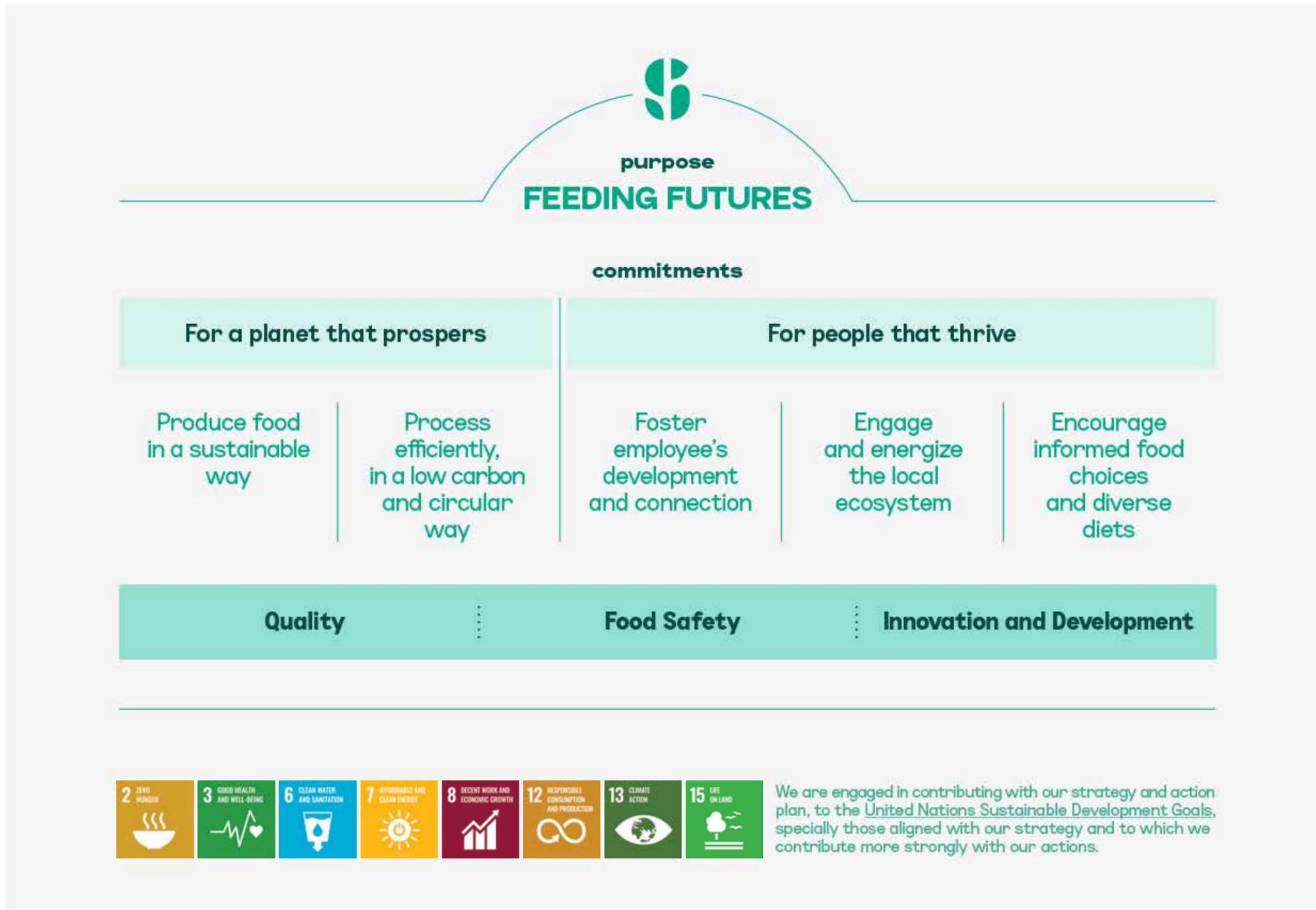


# Sostenibilidad

En Sovena nos preocupamos por las generaciones presentes y futuras y reconocemos nuestra responsabilidad en el fomento del desarrollo sostenible. Queremos que nuestro trabajo tenga un impacto positivo en el planeta y en las personas con las que nos relacionamos.

Somos conscientes de que los retos son muchos y de que para dar la mejor respuesta en un mundo cambiante tenemos que adaptarnos. Por eso, cada tres años revisamos a fondo nuestra estrategia de sostenibilidad, escuchando y teniendo en cuenta las expectativas y los retos de nuestros stakeholders. Sopesamos las cuestiones pertinentes y asumimos compromisos concretos que creemos que contribuyen a una construcción sostenible para el futuro y ajustada a la realidad del momento.





Nos esforzamos por mejorar la eficiencia de nuestros procesos y reducir nuestros residuos, transformándolos en nuevos recursos para otras industrias. Nos comprometemos a reducir y reutilizar los envases que conservan nuestros productos, para que los materiales que los componen sigan utilizándose y se preserven los recursos del planeta.

En los lugares donde estamos presentes, buscamos ser parte integrante de la comunidad, desempeñando un papel social activo y relevante. En nuestro entorno de trabajo, cultivamos nuestros valores y fomentamos una nueva cultura de la sostenibilidad, lo que nos permite trabajar mejor juntos, ahora y en el futuro. No queremos dejar de desempeñar un papel relevante en la promoción de estilos de vida saludables, y enmarcar el consumo de nuestros productos en el marco de una dieta variada y equilibrada.

**Para más información, consulta el Informe anual de Sustentabilidad del Grupo Sovena.**



# PROMOVEMOS LA ÉTICA

## ¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE LA ÉTICA?

**El Responsable de Ética del Grupo Sovena es el responsable de:**

- Implementar y difundir el Código;
- Aclarar cualquier pregunta relacionada con el Código que no se haya aclarado;
- Asegurar el análisis y resolución de cualquier problema relacionado con el incumplimiento del Código.;
- Presentar propuestas de cambios al Código.

## COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO

Para asegurar que los colaboradores y otras partes interesadas conozcan y comprendan las disposiciones del Código, llevamos a cabo las siguientes actividades:

### COLABORADORES

- Entrega del Código a todos los nuevos colaboradores.
- Disponibilidad del Código en la Plataforma de Colaboradores del Grupo.
- Promoción periódica de acciones de sensibilización y comunicación sobre el Código y los temas tratados en el mismo.

### PROVEEDORES Y SOCIOS

- Divulgación del Código a proveedores y socios al firmar nuevos contratos y acuerdos.

El Código está disponible en *la web del Grupo Sovena* para todos aquellos que deseen consultarlo.

## MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

Cualquiera puede ponerse en contacto con el Responsable de Ética en **ethics@sovenagroup**. com para solicitar información relacionada con cuestiones éticas, informar incidentes, denunciar irregularidades o hacer sugerencias y propuestas de mejora.

También se encuentra disponible en la página web del Grupo un **formulario** para el envío de consultas o sugerencias de carácter ético y la comunicación de incidencias en el ámbito del Código, cuyo análisis también es responsabilidad del Responsable de Ética.

## TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE COMUNICACIONES

El Grupo Sovena se compromete a tratar toda la información remitida de forma confidencial y a mantener la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, recogiendo datos de contacto para permitir la recogida de información adicional en caso necesario, y la comunicación sobre el tratamiento de la información denunciada. Cuando se solicita, la colaboración de la persona que denuncia la situación u otros interesados es fundamental para el tratamiento y resolución del caso.

Las situaciones reportadas se manejarán de la siguiente manera:

1. **Análisis de la situación denunciada.**
2. **Investigación de los hechos a través de entrevistas (con el responsable del informe y/o con los involucrados en la situación) y análisis de los documentos de respaldo.**
3. **Recomendación o Implementación de medidas correctivas y/o disciplinarias, según se determine.**

La denuncia de situaciones que no cumplan con las disposiciones de este Código es de suma importancia para el Grupo Sovena, y por ello se anima a comunicar cualquier hecho que vaya en contra de las mismas. El incumplimiento de estas pautas por parte de los colaboradores puede desencadenar la toma de medidas disciplinarias. Asumimos un compromiso explícito de no tomar represalias ni discriminar a quien denuncie a través de los mecanismos aquí identificados o participe en su investigación, garantizando reserva sobre el asunto en cuestión.



El Código de Ética y Conducta del Grupo Sovena debe constituirse como un documento evolutivo que sustente la definición de conducta y la adopción del mejor comportamiento por parte de los colaboradores y demás partes interesadas.

Esperamos que todas las personas a las que se aplica nuestro Código sean embajadoras de estos objetivos en todo momento y nos ayuden a promover una verdadera cultura y un comportamiento ético.

**¡Contamos contigo!**

# GLOSARIO

## ACOSO

El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento no deseado, practicado en el acceso al empleo o en el trabajo en sí mismo, con el propósito o consecuencia de molestar o avergonzar a la persona o crear un ambiente intimidante y hostil. No todas las situaciones de conflicto en el lugar de trabajo constituyen acoso, la principal diferencia está relacionada principalmente con la intención del acto. Según la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo), el acoso en el lugar de trabajo puede adoptar varias formas, entre ellas:

### Moral

Conjunto de comportamientos no deseados percibidos como abusivos, practicados de manera persistente y repetida, que pueden consistir en un ataque verbal con contenido ofensivo o humillante o actos sutiles, que pueden incluir violencia psicológica o física. Las víctimas se ven envueltas en situaciones en las que generalmente tienen dificultades para defenderse.

### Sexual

Conjunto de comportamientos no deseados, percibidos como abusivos de naturaleza física, verbal o no verbal, que pueden incluir intentos de perturbar el contacto físico, solicitudes de favores sexuales con el propósito o efecto de obtener ventajas, chantaje incluso mediante el uso de la fuerza, o estrategias para coaccionar la voluntad de la otra persona. Suelen ser reiteradas y también pueden ser únicas y de carácter explícito y amenazante.

## COMPETENCIA

Empresas que venden productos o servicios similares a los del Grupo Sovena y que compiten con él, ya sea en precio, calidad del producto u otras características, con el fin de atraer clientes.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los conflictos de intereses son todas las situaciones en las que los intereses personales interfieren o parecen interferir con la toma de decisiones y las actividades de la empresa.

## CORRUPCIÓN

La corrupción incluye prácticas como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el lavado de dinero. También incluye la oferta o el recibo de cualquier obsequio, préstamo, tarifa, recompensa u otra ventaja por parte de cualquier persona como incentivo para hacer algo deshonesto, ilegal o que represente un abuso de confianza en la gestión del negocio.

## DESARROLLO SOSTENIBLE

Desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

## DUE DILIGENCE

*Due diligence* o debida diligencia, es el proceso que llevan a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo afrontar los impactos negativos reales y potenciales en sus propias operaciones, en su cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

## INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La información confidencial se refiere a información que no es de dominio público y que debe protegerse de cualquier uso o divulgación indebidos, ya que estas acciones podrían dañar potencialmente a la organización.

## PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual de una empresa es un activo intangible que incluye marcas registradas, derechos de autor, patentes y secretos comerciales.

## PATRIMONIO

Recursos, tangibles o intangibles, de empresas o terceros, ejemplos de los cuales son el líquido del Grupo, productos del Grupo, ordenadores y software, teléfonos y teléfonos móviles, fotocopiadoras, vehículos del Grupo, horas de trabajo de los colaboradores y su producción en las mismas, información patentada o marcas registradas del Grupo.

## PARTES INTERESADAS (STAKEHOLDERS)

Persona o grupo de personas que tienen un impacto o pueden verse afectados por las decisiones o actividades de una organización.

## REPRESALIAS

Daño que se causa a otros como respuesta o aplicación de represalia o venganza.

## SOBORNO

El soborno incluye cualquier oferta, prometida o dada con el propósito de obtener o retener negocios o para cualquier otra ventaja comercial ilegal. Incluye dinero en efectivo, regalos, viajes, entretenimiento, servicios o préstamos.

## REFERENCIAS

### CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen normas y requisitos mínimos relacionados con la legislación laboral aplicable a los estados miembros. Los principios relativos a los derechos laborales fundamentales establecidos en los Convenios son:

- La libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Más información disponible en: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)

### DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de Derechos Humanos, desarrollada por las Naciones Unidas en 1948, fue el primer reconocimiento internacional de que los derechos humanos y las libertades fundamentales se aplican a todas las personas, en cualquier parte del mundo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece los derechos fundamentales del ser humano y los presenta en treinta artículos.

Más información disponible en: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf)

### ISO 26000

ISO 26000 es el estándar rector de la Responsabilidad Social Corporativa. Esta norma establece siete principios que deben orientar la gestión de la Responsabilidad Social en las empresas: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de los grupos de interés, respeto al estado de derecho, respeto a los Estándares Internacionales de Conducta, unanimidad de Derechos Humanos.

Más información disponible en: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

### PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU establecen pautas para las empresas en las áreas de Derechos Humanos, prácticas laborales, protección ambiental y anticorrupción. Estos principios fueron concebidos en base a referencias como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.

Más información disponible en: <https://globalcompact.pt/about/un-global-compact/os-10-principios>

### PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LA OCDE

Los Principios Rectores para la Gestión Centrada en los Resultados del Desarrollo Sostenible, ayudan a las organizaciones a afrontar los complejos desafíos de la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria, para que puedan lograr los resultados esperados y apoyar el desarrollo sostenible.

**Principio 1:** Apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los cambios deseados.

**Principio 2:** Adaptarse al contexto.

**Principio 3:** Fortalecer la apropiación nacional, la responsabilidad mutua y la transparencia.

**Principio 4:** Maximizar el uso de información sobre resultados para el aprendizaje y la toma de decisiones.

**Principio 5:** Promover una cultura de resultados y aprendizaje.

**Principio 6:** Desarrollar un sistema de resultados manejable y confiable.

Más información disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/32d62004-pt>.

### PROTOCOLO DE NAGOYA

El “Protocolo de Nagoya sobre el acceso a los recursos genéticos y la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de su uso”, tiene como objetivo la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados del uso de los recursos genéticos, concretamente mediante el acceso adecuado a los recursos genéticos y la transferencia de tecnologías relevantes, considerando los derechos sobre estos recursos y tecnologías y mediante un financiamiento adecuado, contribuyendo a la conservación de la diversidad biológica y el uso sostenible de sus componentes

Más información disponible en: <https://dre.pt/application/conteudo/106589745>

Preparado por: People & Culture (P&C)

Revisión y Aprobación: Comité Ejecutivo (CE) / CEO Grupo Sovena

Alcance: Todas las empresas del Grupo Sovena

Última actualización: 01.12.2021

