



¡Productos saludables mejorando vidas!

## Código de Ética

2024



# Contenido

<b>I</b>	<b>PALABRAS DE NUESTRO PRESIDENTE</b>	6
<b>I</b>	<b>TEMAS INTRODUCTORIOS</b>	8
1.1.	<b>EL GRUPO AGROLÍBANO</b>	9
1.1.1.	Agropecuaria Montelíbano S.A de C.V.	
1.1.2.	Ornamentales del Valle S.A de C.V. (ORVASA)	
1.1.3.	Agropecuaria Cuyamapa S.A. de C.V.	
1.1.1.	Industria Camaronera del Sur S.A de C.V (ICASUR)	
1.1.2.	Fundación Agrolíbano	
1.2.	<b>FILOSOFÍA CORPORATIVA: PRINCIPIOS Y VALORES</b>	9
1.2.1.	Misión de la Corporación Agrolíbano	
1.2.2.	Visión	
1.2.3.	Valores	
1.2.4.	La vivencia de valores y principios en el Grupo	
1.2.5.	La Responsabilidad Social de Grupo Agrolíbano	
1.3.	<b>CODIGO DE ÉTICA: CONCEPTO, CONTEXTO Y OBJETIVOS</b>	11
1.4.	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL COETI</b>	12
1.5.	<b>ROL DE LA ALTA GERENCIA EN LA APLICACIÓN DEL COETI</b>	12
<b>II</b>	<b>TEMAS LABORALES</b>	14
2.1.	<b>DERECHOS HUMANOS Y TRATO JUSTO</b>	15
2.1.1.	Respeto por las Personas e Igualdad de Oportunidades / No Discriminación	
2.1.2.	Prohibición del trabajo infantil	
2.1.3.	Hostigamiento sexual y de otra índole	
2.2.	<b>SALUD DE HIGIENE OCUPACIONAL</b>	16
2.3.	<b>DROGAS Y ALCOHOL</b>	17
2.4.	<b>BIOSEGURIDAD</b>	17
2.5.	<b>PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES</b>	17
2.6.	<b>MANEJO DE ARMAS</b>	18
2.7.	<b>PARTICIPACIÓN POLÍTICA</b>	18
2.8.	<b>ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>	18
2.9.	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	18
<b>III</b>	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	20
3.1.	<b>DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL</b>	21
3.1.1.	El manejo de información confidencial	
3.1.2.	La confidencialidad de los colaboradores y secreto profesional	
3.1.3.	Contrato de Confidencialidad	
3.1.4.	Información para autoridades de Gobierno	
3.1.5.	Veracidad de registros e información, patentes y custodia de activos	
3.1.6.	Patentes y propiedad intelectual	
3.1.7.	Prevención, uso adecuado y custodia de activos e información	
3.2.	<b>TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, USO DE LA INTERNET</b>	24
3.2.1.	Comunicaciones virtuales	
3.2.2.	Acoso cibernético	
3.3.	<b>LOS DERECHOS DE AUTOR</b>	25
3.3.1.	Propiedad intelectual	
3.4.	<b>LA COMUNICACIÓN INTERNA</b>	26
3.5.	<b>COMUNICACIÓN EXTERNA</b>	26
3.6.	<b>CANALES DE COMUNICACIÓN</b>	27
3.6.1.	Comunicación Asertiva	
<b>IV</b>	<b>RELACIONES CON PROVEEDORES</b>	28
4.1.	<b>CONFLICTOS DE INTERES</b>	29
4.2.	<b>NEGOCIOS CON PROVEEDORES</b>	29
4.3.	<b>CONTRATOS Y ACUERDOS</b>	30
<b>V</b>	<b>COMPETIDORES Y ACTORES DEL MERCADO</b>	32
5.1.	<b>MERCADEO</b>	33
5.2.	<b>ACUERDOS CON COMPETIDORES</b>	33
5.3.	<b>COMPETENCIA LEAL</b>	33
5.3.1.	Información de la Competencia	
5.3.2.	Información privilegiada	
5.3.1.	Relación de colaboradores con la competencia	
5.4.	<b>ATENCIÓN AL CLIENTE</b>	34
5.4.1.	Cortesía en los negocios	
5.5.	<b>REPRESENTACIÓN DE PRODUCTOS</b>	35
5.5.1.	Rol de la Gerencia en la publicidad	
5.5.2.	Etiquetado e información provista en materiales de empaque	
5.6.	<b>CERTIFICACIONES Y SEGURIDAD ALIMENTARIA</b>	36
5.7.	<b>ESTÁNDARES Y ESPECIFICACIONES DE CALIDAD</b>	36
5.8.	<b>CONTACTANOS</b>	36

# Contenido

<b>VI</b>	<b>INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL COETI</b>	38
6.1.	<b>MANEJO DE INFRACCIONES AL CODIGO DE ETICA Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS (Anónima o No)</b>	39
6.2.	<b>OMBUDSPERSON</b>	40
6.2.1.	Definición del Ombudsperson	
6.2.2.	Objetivo de la figura Ombudsperson	
6.2.3.	Perfil del Ombudsperson	
6.2.4.	Aporte del Ombudsperson	
6.2.5.	Responsabilidades que el Ombudsperson no debe asumir	
6.3.	<b>CANALIZACIÓN DE DENUNCIAS A TRAVÉS DEL OMBUDSPERSON</b>	42
6.4.	<b>CANALES DE DENUNCIA</b>	42
6.5.	<b>REPRESALIAS</b>	42
6.6.	<b>IMPORTANCIA DE LA FIGURA DEL OMBUDSPERSON</b>	43
<b>VII</b>	<b>ANEXOS</b>	44



# Palabras De Nuestro Presidente

## Miguel Ángel Molina Pineda

Estimados socios, colaboradores, clientes, proveedores, y público en general:

En Grupo Agrolibano, creemos firmemente que nuestro éxito no solo se mide por nuestras metas financieras, sino también por cómo logramos esos objetivos. Estamos comprometidos con un estándar ético que guía todas nuestras decisiones y acciones. Este compromiso no es simplemente una declaración; es el pilar sobre el que se construyen nuestras empresas.

Nuestro Código de Ética es más que un conjunto de normas; es una manifestación de nuestros valores fundamentales. Está diseñado para ser una guía que asegure que cada uno de nosotros actúe con integridad, transparencia y respeto en todas nuestras interacciones, ya sea con colegas, clientes, proveedores, o la comunidad en general.

La integridad es la base de nuestra cultura empresarial. Significa hacer lo correcto, incluso cuando nadie está mirando. Significa ser un socio confiable y un líder responsable en nuestra industria. Este principio guía nuestras decisiones y asegura que nuestras acciones reflejen los valores que defendemos.

Nuestro compromiso con la ética no se detiene en las palabras; se extiende a las acciones diarias que todos tomamos. Desde los niveles más altos de la organización hasta cada uno de nuestros colaboradores, todos compartimos la responsabilidad de vivir según estos principios. Estoy convencido de que el verdadero éxito viene cuando actuamos en alineación con nuestros valores.

En este sentido, les hago un llamado a todos para que lean, comprendan y, lo más importante, vivan nuestro Código de Ética. Que este documento no solo esté presente en nuestras oficinas o en nuestros sitios web, sino que sea una parte viva de cómo nos conducimos diariamente. Que sea un recordatorio constante de la responsabilidad que todos compartimos: la de construir una empresa de la que podamos estar orgullosos, que respete a las personas y al medio ambiente, y que opere con la mayor integridad.

Juntos, podemos hacer que Grupo Agrolibano no solo sea una líder en su sector, sino también un modelo de conducta ética y responsabilidad corporativa. Estoy convencido de que, si nos mantenemos fieles a nuestros principios, no solo alcanzaremos nuestras metas, sino que lo haremos de una manera que inspire confianza y respeto en todos aquellos con quienes trabajamos.

Gracias por su continuo compromiso y dedicación a hacer de Grupo Agrolibano un lugar en el que todos podemos creer.

Con gratitud y respeto,



**Miguel Molina Pineda**  
Presidente Ejecutivo  
Grupo Agrolibano





# CAPÍTULO I: Temas Introdutorios



## 1.1. EL GRUPO AGROLÍBANO

Grupo Agrolíbano es una Corporación formada por varias empresas: a) Agropecuaria Montelíbano (agroindustria); b) Camaronera del Sur (acuacultura); c) Ornamentales del Valle (plantas ornamentales); d) Bosques Cuyamapa (silvicultura); y e) Fundación Agrolíbano (organización sin fines de lucro, responsable de la inversión social).

En adelante, y para efectos de la presente Política, se utilizará el nombre de Grupo Agrolíbano para referirse al conjunto de organizaciones que forman parte de esta Corporación.

### 1.1.1. Agropecuaria Montelíbano S.A de C.V.

Dedicada a la producción confiable y sostenible de melones, Agropecuaria Montelíbano, fundada en 1979, es la más antigua e importante empresa del grupo. Cada año se producen unos 4,000 contenedores (80,000 toneladas) de Mike's Melons que se distribuyen a los más exigentes mercados de Norte América, Europa, Asia y el Medio Oriente.

### 1.1.2. Ornamentales del Valle S.A de C.V. (ORVASA)

La empresa Ornamentales del Valle ( Orvasa) fue fundada en el año de 1998 y está localizada en la zona de San Marcos de Colón, Choluteca. Esta compañía se dedica a la producción de follajes , especialmente eucaliptos de diversas especies.

Orvasa cuenta con alrededor de 50 Ha plantadas, la producción se exporta y también se distribuye al mercado racional en fresco pero además también como bouquets mixtos y coronas de eucalipto preservado.

Adicionalmente se está en proceso de extraer el aceite de eucalipto para la fabricación de una línea completa de aromaterapia.

### 1.1.3. Agropecuaria Cuyamapa S.A. de C.V.

En consonancia con la filosofía de conservación ambiental, reducir la huella de carbono y el espíritu em-

prendedor, el Grupo inicia esta plantación forestal en junio del 2003 bajo el nombre Agropecuaria Cuyamapa.

El proyecto está localizado en el municipio de Catacamas, en el Departamento de Olancho, en el oriente de Honduras. Con un Total de 160 Has sembradas de teca y caoba africana, el ecosistema que ha creado este proyecto contribuye al rescate del bosque pero además, a la conservación de especies animales.

Con la madera cosechada de ambas especies se ha desarrollado una línea de utensilios con una belleza estética única.

### 1.1.1. Industria Camaronera del Sur S.A de C.V (ICASUR)

La Industria Camaronera del Sur (ICASUR) fue fundada en 1991; se dedica a cultivar y exportar 3.2 millones de libras de camarón de la especie *litopenaeus Vannamei* en estanques de agua salada. Icasur tiene certificaciones Global Gap y ASC y es pionera en Honduras en criar camarones sin usar antibióticos, consigue ofrecer un producto saludable para el consumidor y conservar el medio ambiente.

### 1.1.2. Fundación Agrolíbano

Fundación Agrolíbano, fundada en 2010, es la entidad del Grupo que se encarga de ejecutar la política de inversión Social para el Desarrollo Sostenible, en el marco de una relación con las comunidades aledañas a las empresas, basada en el respeto y la participación, en la búsqueda de la restitución de derechos y mejora significativa en los niveles de vida de las familias de la zona.

## 1.2. FILOSOFÍA CORPORATIVA: PRINCIPIOS Y VALORES

### 1.2.1. Misión de la Corporación Agrolíbano

Proyectar el espíritu emprendedor y el legado patrimonial de don Miguel Molina Pineda, mediante la creación responsable de valor económico y social, creciento y sostenible, en las industrias y comunidades en que opera.

## Misión Grupo Agrolíbano

Llevar productos de nuestros campos a su hogar para su conveniencia y bienestar.

### 1.2.2. Visión

Impulsar la transformación del Sur de Honduras mediante su conexión con los mercados del mundo a través de nuestra producción y capacidad comercial.

### 1.2.3. Valores

#### Valores Esenciales:

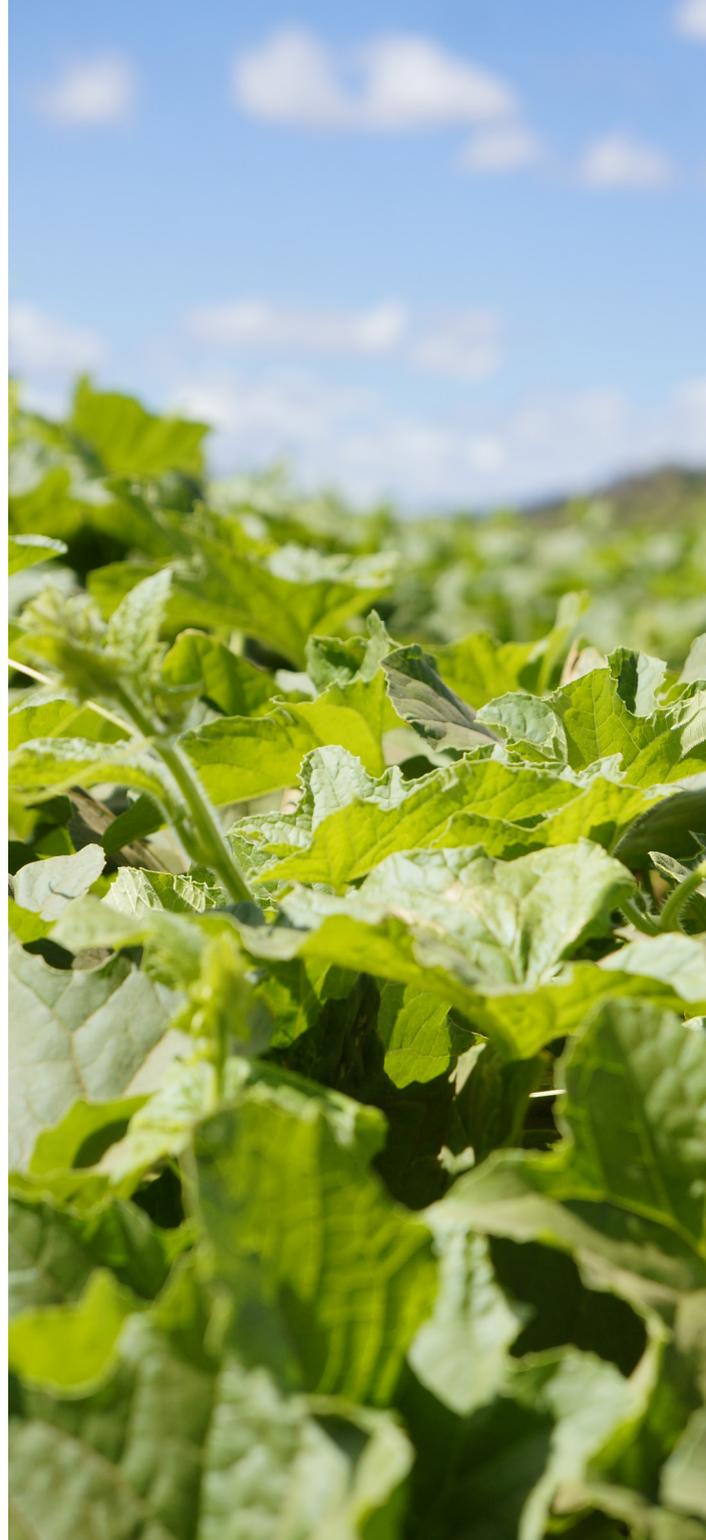
- **Integridad:** Actuar con honestidad, coherencia y ética en todo momento.
- **Productividad:** Optimizar el uso del tiempo y los recursos para alcanzar resultados óptimos.
- **Confiabilidad:** Ser constante y seguro en el cumplimiento de promesas y responsabilidades, generando confianza.
- **Impacto:** Capacidad de generar cambios positivos y duraderos, mejorando significativamente el entorno.

#### Valores Operativos:

- **Trabajo en equipo:** Fomentar la colaboración y la confianza mutua para alcanzar metas comunes, aprovechando la diversidad de habilidades.
- **Disciplina:** Mantener constancia y autocontrol para cumplir objetivos y sostener el enfoque.

### 1.2.4. La vivencia de valores y principios en el Grupo

En Grupo Agrolíbano, nuestros valores son nuestra máxima prioridad. Nos aseguramos de que quien todas nuestras relaciones laborales y comerciales, sin importar el lugar, la situación o el contexto social. Actuamos con un firme compromiso hacia estos principios, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la transparencia, la salud ocupacional, el cuidado del medio ambiente, y el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias. Asimismo, esta-



mos comprometidos con el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos, contribuyendo activamente al progreso de la región y del país.

Nuestras relaciones se basan en la honestidad y la transparencia, tanto con accionistas, socios, colaboradores, clientes, proveedores y competidores, como con las autoridades gubernamentales, la comunidad y el medio ambiente.

### 1.2.5. La Responsabilidad Social de Grupo Agrolíbano

En Grupo Agrolíbano, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se integra de manera armónica en nuestra estrategia empresarial, fundamentada en el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente.

Consideramos esencial que la RSE atraviese todas las áreas de nuestro negocio, centrándose en valores, transparencia, gobernanza corporativa y ética empresarial. Nuestras prácticas de gobierno corporativo definen nuestro carácter y promueven la transparencia tanto interna como externa.

Nos comprometemos a fomentar condiciones laborales óptimas que impulsen la productividad y el desarrollo personal de nuestros colaboradores. Además, priorizamos la sostenibilidad en nuestras operaciones, enfocándonos en el uso responsable de los recursos naturales y en la armonía con el medio ambiente. Buscamos constantemente soluciones innovadoras que aseguren un uso eficiente de los recursos, minimizando emisiones y residuos, y generando mayor eficiencia.

Nuestra relación con los proveedores se basa en principios de responsabilidad y sostenibilidad, exigiendo que toda la cadena productiva cumpla con nuestros estándares. Promovemos una relación basada en el intercambio transparente de información.

Con nuestros clientes, nos esforzamos por ofrecer el mejor servicio, transparencia en las transacciones comerciales, productos de alta calidad, mercadeo responsable y respuestas efectivas a sus necesidades.

Es nuestra responsabilidad contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos. Esta relación debe ser de beneficio mutuo, consolidando la confianza entre la empresa y la comunidad. Para ello, hemos creado la Fundación Agrolíbano, nuestro brazo social, responsable de ejecutar nuestra política de inversión social. La Fundación promueve alianzas que mejoran la calidad de vida en las comunidades donde operamos.

Estamos comprometidos en erradicar la pobreza mediante nuestro programa "Unidos Crecemos", basado en la metodología del IPMe. Este programa busca asegurar un negocio sostenible a largo plazo, generando valor para nuestros grupos de interés y bienestar para nuestros colaboradores y sus familias, ayudándoles a romper el ciclo de la pobreza. Los ejes estratégicos del programa incluyen seguridad alimentaria, generación de ingresos, familias saludables, educación, vivienda y finanzas saludables.

## 1.3. CÓDIGO DE ÉTICA: CONCEPTO, CONTEXTO Y OBJETIVOS

El Código de Ética (COETI) es un instrumento que detalla las normativas que regulan las conductas y comportamientos éticos de los colaboradores de Grupo Agrolíbano. Estas normas se derivan de los valores organizacionales que nos definen y que fueron ampliamente explicados dentro de nuestra filosofía.

Los principios generales del comportamiento ético en Grupo Agrolíbano parten del compromiso compartido de siempre hacer lo correcto. Este compromiso es una parte integral de nuestra cultura de trabajo y refleja el deseo de pertenecer a la gran familia de Grupo Agrolíbano.

Este compromiso incluye la vivencia de nuestros valores: Integridad, Productividad, Confiabilidad, Impacto, Trabajo en Equipo y Disciplina, con el objetivo de trascender en el negocio de generación en generación.

También implica cumplir con las normativas legales, teniendo en cuenta que, como parte de Grupo Agrolíbano, cada colaborador debe tratar los acti-

vos, equipos y herramientas como si fueran propios. Además, se espera mejorar constantemente el desempeño y dejar una huella positiva en el entorno, creando oportunidades para el desarrollo integral y sostenible de nuestras comunidades de influencia.

Nuestro COETI se fundamenta en las leyes nacionales y en convenios internacionales. A continuación, se enumeran las leyes y convenios que específicamente se aplican al presente Código:

- Constitución de la República de Honduras
- Código de Trabajo
- Código de Familia
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Código Penal
- Código de Comercio
- Ley de Igualdad de Oportunidades
- Ley de Medio Ambiente
- Ley de Lavado de Activos
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

#### 1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL COETI

Las normas contenidas en el Código de Ética (COETI) se aplican a todos los accionistas, miembros de la Junta Directiva, socios, ejecutivos, colaboradores(as), contratistas y proveedores de Grupo Agrolíbano, incluidas sus filiales: Agropecuaria Montelíbano, S.A. de C.V. (AGROLÍBANO); Ornamentales del Valle, S.A. de C.V. (ORVASA); Agropecuaria Cuyamapa, S.A. de C.V. (AGROCUYAMAPA); Industria Camaronera del Sur, S.A. de C.V. (ICASUR); y Fundación Agrolíbano.

El incumplimiento de las normas contenidas en este Código no se tolerará en ningún nivel dentro de Grupo Agrolíbano. Los ejecutivos de todas las compañías tienen la responsabilidad de promover, alentar y difundir las normas éticas entre sus colaboradores

y entre todos los sujetos cubiertos por este Código.

#### 1.5. ROL DE LA ALTA GERENCIA EN LA APLICACIÓN DEL COETI

Para asegurar la adecuada socialización de las Estrategias, Políticas, Normas y Reglamentos de aplicación general, se ha establecido una estructura organizativa liderada por un equipo de Gerentes denominado "Comité de Riesgos". Cada miembro de este Comité desempeña un papel fundamental en la implementación del presente Código. Además de estar comprometidos con las normas éticas y su estricto cumplimiento, tienen las siguientes responsabilidades:

- a) Socializar las normas y comportamientos éticos.
- b) Prevenir cualquier violación de las normas o comportamientos éticos.
- c) Reunirse mensualmente para que los Ombudsperson presenten un resumen de los casos, garantizando el anonimato de todas las denuncias.
- d) Denunciar cualquier infracción de las normas o comportamientos éticos a través de los canales correspondientes.
- e) Implementar las medidas correctivas adecuadas para atender las infracciones.
- f) Reforzar positivamente a los colaboradores que demuestren un comportamiento ético ejemplar.
- g) Garantizar la protección de los colaboradores que presenten denuncias sobre violaciones a las normas y comportamientos éticos dentro de Grupo Agrolíbano.
- h) Asegurar el cumplimiento de la normativa ética vigente.
- i) Sugerir ajustes, enmiendas y/o mejoras al Código de Ética.
- j) Comunicar a los colaboradores que no se tolerarán represalias por la presentación de denuncias bajo ninguna circunstancia.

Las represalias serán sancionadas de acuerdo con el reglamento interno de la empresa aplicable a esta situación.





## CAPÍTULO II: Temas Laborales



### 2.1. DERECHOS HUMANOS Y TRATO JUSTO

Todos los colaboradores, proveedores y clientes serán tratados con justicia y equidad. No se permitirá el irrespeto hacia ninguna persona bajo ninguna circunstancia. Garantizamos el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen. La privacidad y los datos de carácter personal de los colaboradores serán protegidos de manera confidencial. Se respetará la integridad física, psíquica y moral, sin importar la etnia, género, edad, credo o religión, color de piel, país o región de procedencia, orientación sexual, expresión de género, peso, altura, cultura, idioma, lengua, discapacidad (visible o invisible) y/o la minoría a la que se pertenezca. En caso de incumplimiento, se aplicarán los incisos a) y b) del capítulo 6 (Incumplimiento de normas del COETI). Nadie deberá ser sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

La libertad personal es inviolable, y solo podrá ser restringida o suspendida por la autoridad competente y con apego a la ley. Tenemos el derecho y la obligación de no hacer lo que perjudique a otros, y nadie estará obligado a hacer lo que no esté legalmente prescrito, ni impedido de ejecutar lo que la ley no prohíbe. Nadie podrá hacer justicia por sí mismo ni ejercer violencia para reclamar sus derechos. Asimismo, nadie podrá ser sometido a penas infamantes, prescriptivas o confiscatorias, conforme lo establece la Constitución de nuestro país.

Los colaboradores tienen libertad de asociarse o reunirse pacíficamente con otras personas en relación con sus intereses comunes, de cualquier índole. Las reuniones al aire libre podrán estar sujetas a un régimen de permiso especial, con el único fin de garantizar el orden dentro de las instalaciones de Grupo Agrolibano.

Nadie será obligado a realizar trabajos forzados u obligatorios; en cambio, tendrá derecho a un trabajo digno, en condiciones laborales favorables y adecuadas, y a una justa remuneración, de acuerdo con lo que estipula la reglamentación del país.

Grupo Agrolibano se compromete a respetar los de-

rechos de la niñez y adolescencia, prohibiendo terminantemente la contratación de menores de edad en todas sus operaciones y en las de los proveedores con los que establece relaciones.

Igualmente, se compromete con la equidad de género, vigilando que no se perpetúen injusticias hacia las mujeres, y promoviendo la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Una de las formas de contribuir a estos procesos será mediante la promoción, facilitación y ejecución de programas de inducción y capacitación interna.

#### 2.1.1. Respeto por las Personas e Igualdad de Oportunidades / No Discriminación

Para la contratación laboral, no consideraremos la etnia, sexo, edad, orientación sexual, color, idioma, opinión política, religión, posición social o económica, discapacidad física, o cualquier otro factor que no esté relacionado con los criterios de capacidades. Somos respetuosos de la diversidad étnica y cultural. Garantizamos el libre ejercicio de todas las religiones y cultos sin preeminencia alguna, siempre que no contravengan las leyes y el orden público.

En Grupo Agrolibano se promueven ambientes de trabajo seguros, saludables y en total apego a las leyes laborales del país. Somos responsables de mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo. Todo colaborador goza de igualdad de oportunidades y debe ser tratado con dignidad y respeto. Todas las decisiones relacionadas con la selección y contratación de personal se basan en habilidades, cualidades, capacidades, experiencia profesional y congruencia con los valores de Grupo Agrolibano.

En Grupo Agrolibano no se tolera ningún acto de maltrato, amenazas, acoso laboral, acoso sexual, acoso racial o intimidación de ninguna índole que pueda afectar la dignidad de una persona. Esta norma aplica a accionistas, miembros de la Junta Directiva, socios, ejecutivos, colaboradores, contratistas y proveedores de Grupo Agrolibano.

En caso de que cualquier persona de los grupos de interés se sienta víctima de cualquier acto que vulnere sus Derechos Humanos, debe seguir los canales establecidos en el capítulo 6.1, Procedimiento para notificar las infracciones al Código de Ética.

### 2.1.2. Prohibición del trabajo infantil

En Grupo Agrolíbano, prohibimos el trabajo infantil en todas sus formas. Esta prohibición aplica a cualquier persona menor de 18 años. Para asegurar el cumplimiento de esta normativa, es obligatorio presentar la tarjeta de identidad o partida de nacimiento al momento de la contratación, donde se verificará la edad por parte de la persona responsable.

En las comunidades, Agrolíbano, a través de su inversión social, lleva a cabo acciones para prevenir el trabajo infantil, mejorando las condiciones que permitan a niños, niñas y adolescentes asistir a la escuela y disfrutar de una mejor calidad educativa. También se promueven iniciativas que favorecen la seguridad alimentaria familiar, mejores condiciones de vida y el acceso a cajas rurales de ahorro y crédito, con el fin de fortalecer las capacidades de las cabezas de familia y, de esta manera, contribuir a la erradicación del trabajo infantil.

### 2.1.3. Hostigamiento sexual y de otra índole

Está prohibido el acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus formas, ya sea de manera directa o a través de medios electrónicos. Esto incluye el acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidad, la solicitud de favores o conductas sexuales condicionadas a empleos, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, promociones, ascensos, y/o cualquier beneficio de los programas de apoyo social implementados en las empresas del Grupo.

La violencia y el maltrato son inaceptables y deben ser reportados de inmediato a la Gerencia de Área, y a la Gerencia de Personas y Cultura Organizacional, para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

Una de las medidas que Agrolíbano ha implementado para prevenir estas conductas es permitir la denuncia

anónima vía telefónica y a través de buzones ubicados en lugares visibles en todas nuestras instalaciones.



## 2.2. SALUD DE HIGIENE OCUPACIONAL

Para Grupo Agrolíbano, la Seguridad y Salud Ocupacional de sus colaboradores es la principal prioridad, fomentamos la calidad de vida personal y el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

La Seguridad y Salud Ocupacional en el lugar de trabajo solo es posible mediante la participación activa de todos los colaboradores. Se espera que todo el personal apoye con entusiasmo las actividades diseñadas para mejorar su seguridad y salud en el área de trabajo. Grupo Agrolíbano asignará el tiempo y los recursos necesarios para que esto sea una realidad.

La compañía cuenta con un sistema de información y comunicación sobre los riesgos relacionados con las actividades que realiza y las medidas de prevención y control que deben aplicarse para llevarlas a cabo. Grupo Agrolíbano reconoce la importancia de asegurar que todas las políticas, documentos e instructivos de trabajo, especialmente los relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional, sean comprensibles y adecuados a la formación del recurso humano.

Reafirmamos nuestro compromiso de cumplir con la legislación nacional sobre Seguridad y Salud Ocupacional y con otras regulaciones aplicables a nuestra organización, en apoyo a la seguridad y salud en nuestro lugar de trabajo.

Grupo Agrolíbano reitera su compromiso con las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales establecen objetivos y programas que aseguran la prevención de riesgos en el lugar de trabajo y la implementación de estrategias para prevenir enfermeda-



des y accidentes derivados de riesgos ocupacionales.

Nos esforzamos por mejorar continuamente a través de la capacitación de nuestro personal, mediante inspecciones periódicas y auditorías internas que nos permitan evaluar la implementación del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.

Hemos creado y capacitado a un grupo de brigadistas, quienes serán asignados por áreas para garantizar una evacuación oportuna hacia un punto de reunión seguro en caso de un evento, como un temblor, terremoto, incendio u otro suceso.

### 2.3. DROGAS Y ALCOHOL

Está prohibido el uso y la venta de bebidas alcohólicas y drogas en todas las instalaciones de las com-

pañías. Asimismo, está estrictamente prohibido el ingreso de cualquier individuo a las empresas o áreas de trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas.

## 2.4. BIOSEGURIDAD

Siempre que la situación lo amerite, en Grupo Agrolíbano garantizamos el cumplimiento de los lineamientos de bioseguridad para reducir el riesgo de contagio de la COVID-19 u otras enfermedades transmisibles entre colaboradores, proveedores y clientes. Toda visita a las instalaciones de Grupo Agrolíbano debe cumplir con el distanciamiento físico para protegernos y cuidar a los demás. En caso de brotes epidémicos, se implementarán las siguientes medidas:

- Toma de temperatura al ingresar a las instalaciones.
- Uso obligatorio de mascarilla en todo momento dentro de las instalaciones.
- Lavado de manos al ingresar y durante la estancia en las instalaciones.
- Mantener una distancia mínima de 1.5 metros entre personas.
- Seguir los lineamientos y directrices establecidos por las entidades de salud del país.

Todo colaborador que incumpla los protocolos de bioseguridad será sometido a las medidas disciplinarias establecidas por la empresa en su reglamento interno. En caso de infecciones respiratorias agudas, es responsabilidad de los colaboradores usar mascarilla dentro de las instalaciones.

## 2.5. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES

En Grupo Agrolíbano no se permite ninguna conducta discriminatoria hacia personas sospechosas o positivas de COVID-19, o de cualquier otra enfermedad transmisible o no transmisible. Estas personas deben ser tratadas con dignidad y respeto, y se debe brindar el cuidado necesario para asegurar su integridad física y emocional.

No se tolerarán conductas discriminatorias contra el personal de salud, a quienes se les brindará toda la colaboración necesaria.

Grupo Agrolíbano garantiza los derechos laborales de todo colaborador positivo de COVID-19 u otra enfermedad transmisible o no transmisible, asegurando su acceso a servicios de salud, seguimiento médico, y respetando su privacidad e integridad.

Está prohibido difundir por cualquier medio información sobre la situación de salud de un colaborador, así como información no confiable que pueda generar temor colectivo entre los colaboradores de Grupo Agrolíbano.

Asimismo, está prohibido difundir rumores o información sin fundamento que pueda dificultar la gestión de la salud de los colaboradores. La gestión de la información clínica de los pacientes se realizará de manera adecuada, asegurando que su diagnóstico y tratamiento sean utilizados exclusivamente por el personal médico y garantizando la confidencialidad de los mismos.

## 2.6. MANEJO DE ARMAS

Está totalmente prohibido portar armas en cualquier de las instalaciones. Ningún colaborador, proveedor, cliente o visitante está autorizado a llevar cualquier tipo de arma. Se exceptúa de esta prohibición al personal de seguridad, quienes deben contar con el debido permiso de las autoridades nacionales y el entrenamiento adecuado.

Se permite el uso de herramientas cortopunzantes únicamente a los colaboradores que las necesiten para las actividades de producción agrícola. El incumplimiento de esta norma resultará en sanciones disciplinarias, conforme a lo establecido en el capítulo 6, "Sanciones por incumplimiento de las normas de conducta del COETI".

## 2.7. PARTICIPACIÓN POLÍTICA

Fomentamos la participación cívica y el derecho al voto de nuestros colaboradores, lo que incluye respetar los derechos de los demás para expresar y

defender sus propias opiniones u orientaciones políticas. Mantenemos una comunicación abierta con entidades públicas exclusivamente para establecer alianzas público-privadas que promuevan el desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades donde operamos.

Respetamos la libertad de pensamiento de todas las personas, incluyendo la libertad de afiliación política. Por lo tanto, en las instalaciones de Agrolíbano, los colaboradores no pueden realizar proselitismo político a favor de ningún candidato ni utilizar las instalaciones y recursos de la empresa para estos fines.

Está prohibida la manipulación, intimidación o coerción con el objetivo de influir en el proceso político público. Asimismo, está prohibido hacer contribuciones a partidos políticos, a políticos o a personas que ocupan cargos públicos para que hablen en favor de la organización.

## 2.8. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

Bajo ninguna circunstancia se permite la práctica de corrupción o soborno. Ningún miembro de la Junta Directiva, ejecutivo o colaborador está autorizado a realizar o recibir pagos ilegales o sobornos a entidades privadas, públicas, personas o autoridades con el propósito de asegurar una concesión, contrato, aprobación o ventaja en beneficio propio o de la organización. La participación en este tipo de conductas será motivo de investigación y, de confirmarse, se aplicarán las sanciones correspondientes.

## 2.9. MEDIO AMBIENTE

Cumplimos y respetamos las leyes, normas, convenios y reglamentos nacionales e internacionales en materia de medio ambiente. En Grupo Agrolíbano, contamos con políticas ambientales orientadas a la protección, conservación y uso responsable de los recursos naturales. El incumplimiento de estas políticas será objeto de investigación y, de confirmarse, se aplicarán las sanciones correspondientes a los involucrados.

Para minimizar los impactos ambientales de nues-

tras operaciones y generar confianza entre nuestras partes interesadas, nos comprometemos a utilizar de manera eficiente y racional los insumos energéticos, agua, suelo, papel, plástico y otros recursos, mediante un monitoreo constante de su uso.

Promovemos la aplicación de los principios de la Economía Circular, cuyo objetivo es maximizar el aprovechamiento de los recursos materiales, prolongando el ciclo de vida de los productos.

Trabajamos en alianza con nuestros proveedores y clientes para lograr mejoras permanentes en procesos operativos que sean respetuosos con el medio ambiente, velando por el bienestar de las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades y de las generaciones futuras.

Participamos en iniciativas nacionales que garantizan y promueven la sostenibilidad ambiental. Además, realizamos actividades de capacitación, educación e implementación de estrategias con nuestros colaboradores, fortaleciendo así nuestra cultura de cuidado del medio ambiente.





## CAPÍTULO III: Información y Comunicación



### 3.1. DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Todos los sujetos del presente COETI están obligados a mantener la más estricta confidencialidad en relación con los aspectos estratégicos y vitales de las compañías. La información confidencial es uno de los activos más valiosos de la organización, y su protección es fundamental para garantizar la competitividad, la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de Grupo Agrolíbano.

Se considera confidencial la siguiente información:

- Datos contables, financieros y presupuestos operativos y de financiamiento.
- Planeación estratégica, incluyendo objetivos, metas y planes de acción.
- Estrategias de comercialización, negociaciones comerciales con clientes, costos y tácticas de mercadeo de nuestros productos.
- Sistemas, procedimientos y estrategias de adquisición y compras.
- Información no oficial compartida con proveedores y socios comerciales.
- Naturaleza, características, fórmulas y especificaciones técnicas de nuestros productos.
- Métodos o procesos de producción, procesamiento y exportación.
- Códigos, compendios y materiales que forman parte de nuestras políticas, procesos y sistemas tecnológicos.
- Información contenida en sistemas de información tecnológica, incluidos los datos de seguridad y protocolos de acceso.
- Datos e información relacionados con las nóminas, planillas de pago del personal y documentación sobre sistemas salariales, compensaciones y beneficios.
- Información personal y profesional de los colaboradores.

- Manuales de capacitación, formación y entrenamiento.
- Detalles de controversias judiciales o administrativas en curso o resueltas.
- Avances y descubrimientos en investigación y desarrollo de productos.
- Cualquier otro documento o información que la organización clasifique como confidencial.

Este compromiso destaca la responsabilidad crítica de todos los colaboradores en proteger la información confidencial de Grupo Agrolíbano. El manejo adecuado y seguro de esta información es un reflejo directo del compromiso ético de cada individuo con la empresa y es esencial para salvaguardar los intereses, la reputación y el futuro de la organización.

#### 3.1.1. El manejo de información confidencial.

Toda información confidencial contenida en documentos, programas, medios electrónicos o magnéticos, como USB, discos externos, microfilmes, videos, DVD, CD u otros materiales similares, debe ser gestionada con el más alto nivel de seguridad y protección. Las siguientes medidas deben ser aplicadas rigurosamente:

- Almacenar la información en cajas fuertes o en mobiliario seguro y adecuado para evitar accesos no autorizados.
- Codificar e identificar claramente los documentos y medios con la leyenda “confidencial” para resaltar su importancia y nivel de protección requerido.
- Guardar o archivar la información en lugares de acceso restringido, asegurando que solo el personal autorizado, de acuerdo con los niveles de autorización establecidos, tenga acceso a ella.
- Desechar la información confidencial de manera segura y definitiva mediante el uso de un equipo triturador cuando ya no sea necesaria.
- Minimizar la cantidad de información física, manteniéndola solo cuando sea absolutamente indispensable.

- Limitar el uso de dispositivos extraíbles, como USB o discos externos, exclusivamente al personal autorizado cuya función específica lo requiera.
- El Departamento de Tecnología e Información (TI) será responsable de establecer y mantener los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad de los sistemas de información y comunicación de Grupo Agrolíbano.

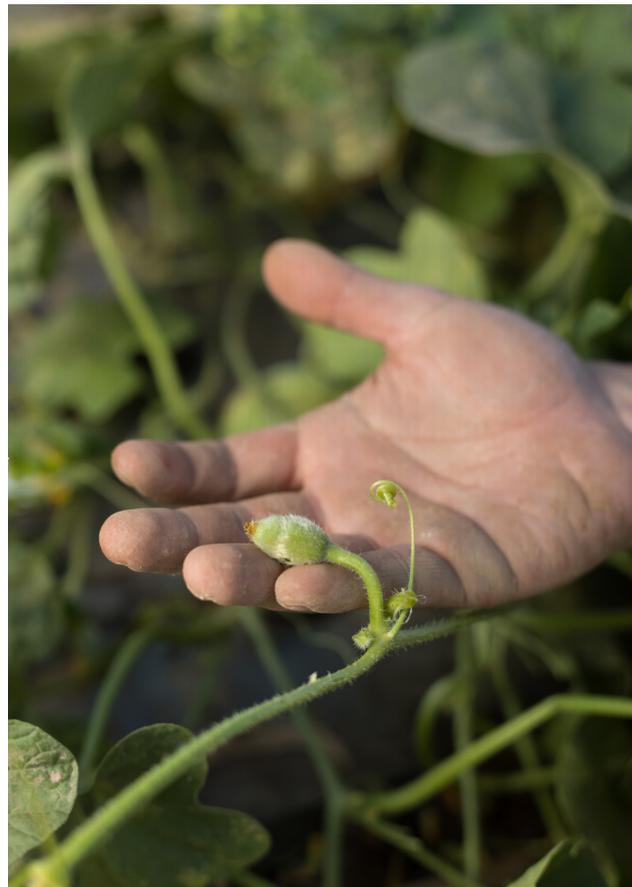
Este compromiso subraya la responsabilidad de todos los colaboradores en proteger la información confidencial de la empresa, utilizando las mejores prácticas y tecnologías disponibles para salvaguardar la integridad, privacidad y seguridad de los datos. La adhesión a estas políticas es fundamental para mantener la confianza, la competitividad y la reputación de Grupo Agrolíbano en el mercado.

### 3.1.2. La confidencialidad de los colaboradores y secreto profesional

Todo el personal, sin importar su nivel o puesto, está obligado a firmar la Política de Confidencialidad de Grupo Agrolíbano. Todos los colaboradores deben mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso durante el desempeño de sus actividades laborales, y también después de haber cesado en sus funciones. Este compromiso es fundamental para proteger los intereses de la organización y la integridad de sus procesos.

La organización, por su parte, se compromete a salvaguardar la información personal y profesional de los colaboradores tanto durante como después de la relación laboral, garantizando que dicha información se maneje con la máxima discreción y seguridad.

En cuanto a las visitas recibidas en las instalaciones, no está permitido compartir información, ya sea verbal o escrita, sobre los sistemas o procesos de trabajo considerados confidenciales. Toda visita debe ser autorizada previamente por la gerencia correspondiente, incluyendo las de carácter académico. Es esencial que todos los visitantes cumplan con los protocolos de confidencialidad para asegurar la protección de la información sensible de la organización.



### 3.1.3. Contrato de Confidencialidad

Todos los proveedores de bienes y servicios a quienes se les asigne una tarea, proyecto o estudio de carácter confidencial, así como los colaboradores que, debido a la naturaleza de su trabajo, manejen y almacenen información de Grupo Agrolíbano, deben firmar un Contrato de Confidencialidad. A través de este contrato, se comprometen a proteger y mantener en estricto secreto profesional toda la información que se les proporcione, asegurando que no será divulgada ni utilizada para ningún fin ajeno a su labor específica.

### 3.1.4. Información para autoridades de Gobierno

La información solicitada por autoridades e instituciones gubernamentales relacionada con las actividades de Grupo Agrolíbano no puede ser negada. Sin embargo, antes de proporcionar dicha información, se debe obtener la autorización de la Gerencia General o de la persona designada para este fin. Es fundamental que la información se entregue únicamente a través de voceros oficiales, y solo cuando la persona solicitante tenga la autoridad correspondiente y esté debidamente acreditada o identificada por la entidad que representa.

### 3.1.5. Veracidad de registros e información, patentes y custodia de activos

Todos nuestros registros y reportes contables y financieros son auditados y deben reflejar con precisión la realidad de nuestras operaciones, cumpliendo estrictamente con las normativas y legislaciones aplicables. Alterar, falsificar, realizar registros fraudulentos u ocultar información se considera una falta grave.

### 3.1.6. Patentes y propiedad intelectual

Respetamos y protegemos la propiedad intelectual en todas sus formas, incluyendo marcas, patentes, derechos de autor, derechos de propiedad de software y licencias. Nos comprometemos a garantizar que nuestras prácticas empresariales cumplan estrictamente con las leyes y regulaciones aplicables, evitando cualquier uso no autorizado o indebido de la propiedad intelectual. Fomentamos un ambiente de respeto hacia la creatividad y la innovación, asegurando que tanto nuestros productos como los de terceros sean tratados con la integridad que merecen.

### 3.1.7. Prevención, uso adecuado y custodia de activos e información

Los colaboradores de Grupo Agrolíbano tienen la responsabilidad ética y profesional de utilizar, cuidar y proteger los activos de la empresa de manera eficiente y diligente. Esto incluye, pero no se limita a, maquinaria, equipos, vehículos, instalaciones, computadoras y cualquier otro recurso asignado. Cada



colaborador debe actuar con integridad, asegurando que estos activos se mantengan en óptimas condiciones y se utilicen exclusivamente para los fines autorizados por la empresa. El compromiso con el cuidado de los activos no solo refleja nuestro respeto por los recursos de la empresa, sino también nuestra dedicación a la sostenibilidad y eficiencia operativa que benefician a toda la organización.

### 3.2. TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, USO DE LA INTERNET

Los colaboradores de Grupo Agrolíbano son representantes clave de los valores y principios éticos de la organización en todos los contextos, incluyendo los espacios virtuales. Es su deber mantener una conducta íntegra y profesional en todo momento. El uso de Internet durante la jornada laboral debe ser estrictamente enfocado en actividades laborales, garantizando que sea efectivo, ético, legal y exclusivamente para fines relacionados con las responsabilidades del puesto. Queda terminantemente prohibido utilizar los recursos digitales de la empresa para asuntos personales, políticos, comerciales o cualquier otro uso ajeno que pueda comprometer la productividad o los valores de la organización.

El acceso a redes sociales durante el horario laboral está restringido únicamente a aquellos colaboradores cuyas funciones lo requieran para cumplir con tareas específicas y autorizadas.

En ningún caso, las redes sociales deben ser empleadas para realizar actividades que atenten contra la dignidad o los derechos de las personas. Esto incluye, pero no se limita a, acoso sexual, difusión de pornografía, bullying (intimidación), o cualquier otra conducta que degrade la integridad de las personas. Dichas acciones serán consideradas faltas muy graves y estarán sujetas a las más estrictas sanciones.

Este compromiso subraya la dedicación de Grupo Agrolíbano a fomentar un entorno de trabajo respetuoso, ético y seguro, donde cada colaborador desempeñe su papel con responsabilidad y en alineación con los valores fundamentales de la organización.



#### 3.2.1. Comunicaciones virtuales

Cada colaborador de Grupo Agrolíbano es un embajador de la organización y, como tal, es responsable del contenido de todo texto, audio o imagen que publique o envíe a través de Internet. Es imperativo que todos los mensajes transmitidos por los canales de comunicación oficiales de la organización, incluidos correos electrónicos, líneas telefónicas asignadas y grupos de WhatsApp, sean respetuosos, profesionales y alineados con los valores de la empresa.

Se prohíbe estrictamente el envío de mensajes fraudulentos, obscenos, acosadores o de cualquier naturaleza que pueda comprometer la integridad de otros. Toda información publicada en Internet debe respetar los derechos de los demás y no violarlos ni infringirlos de ninguna manera. Asimismo, no se tolerará la transmisión de lenguaje abusivo, profano u ofensivo a través de los sistemas de comunicación institucionales.

Además, ningún colaborador está autorizado a descargar o instalar programas no aprobados por el personal de TI en los equipos asignados, especialmente aquellos que no estén directamente relacionados con los intereses y objetivos de la empresa.

Este compromiso subraya la dedicación de Grupo Agrolíbano a mantener un entorno digital seguro, ético y respetuoso, donde cada colaborador actúe con la máxima integridad y responsabilidad, reflejando los principios fundamentales de la organización en todas sus comunicaciones y actividades.

#### 3.2.2. Acoso cibernético

Se prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso o extorsión cibernética. No se permitirá la transmisión de mensajes que contengan comentarios despectivos, ofensivos o que inciten a la violencia por razones de raza, religión, origen étnico o nacional, atributos físicos, orientación sexual o cualquier otra característica personal de un individuo o grupo.

Este compromiso subraya la responsabilidad de cada colaborador en mantener un entorno digital seguro y respetuoso, donde la dignidad y los derechos de todas las personas sean protegidos y promovidos en todo momento. Grupo Agrolíbano se compromete a tomar medidas disciplinarias severas contra cualquier conducta que vulnere este principio fundamental.

### 3.3. LOS DERECHOS DE AUTOR

Todo material, actividad e información generada mediante el uso de herramientas, recursos o información de Grupo Agrolíbano es propiedad exclusiva de la organización. Queda terminantemente prohibido compartir esta información con terceros o utilizar los recursos de la empresa para fines personales o cualquier otro propósito ajeno a los intereses corporativos. Cualquier incumplimiento de los acuerdos de licencia, derechos de autor o políticas internas será considerado una falta grave y podrá dar lugar a acciones disciplinarias severas o incluso a procedimientos legales por parte de la organización.



Este compromiso reafirma la importancia de salvaguardar la propiedad intelectual y los recursos de Grupo Agrolíbano, garantizando su uso exclusivo para el logro de los objetivos corporativos y la protección de los intereses de la organización.

### 3.3.1. Propiedad intelectual

Todos los contenidos creados, enviados o recuperados a través de Internet relacionados con Grupo Agrolíbano son considerados propiedad intelectual exclusiva de la empresa. La organización se reserva el derecho de acceder y monitorear todas las comunicaciones y contenidos compartidos, conforme lo considere necesario y apropiado, para garantizar el cumplimiento de las políticas internas y la protección de sus intereses.

Este compromiso refuerza la importancia de la transparencia y la supervisión en el manejo de la información, asegurando que todas las actividades digitales estén alineadas con los valores y objetivos corporativos de Grupo Agrolíbano.

## 3.4. LA COMUNICACIÓN INTERNA

En Grupo Agrolíbano, la comunicación interna se fundamenta en la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto a las ideas y opiniones, garantizando siempre una comunicación clara y transparente. Es esencial que cualquier conflicto sea abordado de manera directa con las partes implicadas, asegurando una resolución efectiva en todos los niveles de la organización.

En los medios de comunicación internos (correo electrónico, revistas, folletos, boletines, circulares, intranet, sitios web, tableros de avisos, etc.), está estrictamente prohibido divulgar información que pueda comprometer aspectos de negocios o violar los niveles de confidencialidad establecidos.

Asimismo, está prohibido el acceso o la distribución de pornografía y materiales ofensivos a través de internet o correo electrónico. El envío de información ajena a la actividad laboral, como comentarios políticos, religiosos o personales, o cualquier uso que no esté estrictamente relacionado con el trabajo, también está prohibido. El uso indebido del correo electrónico para estos fines será sujeto a sanciones que pueden tener consecuencias legales, laborales y penales para los responsables.

## 3.5. COMUNICACIÓN EXTERNA

Toda participación que represente a Grupo Agrolíbano en eventos públicos debe ser previamente autorizada por la Junta Directiva. Las únicas personas autorizadas para proporcionar información a los medios de comunicación son los voceros oficiales de la empresa, que incluyen al Gerente General y a los Miembros de la Junta Directiva.

Todos los colaboradores de la organización deben observar estrictamente los lineamientos de confidencialidad cuando, con previa autorización, participan en eventos formales, académicos o sociales, y deban brindar declaraciones, emitir opiniones o realizar comentarios.

## 3.6. CANALES DE COMUNICACIÓN

Todos los colaboradores tienen el derecho de utilizar los canales de comunicación establecidos por Grupo Agrolíbano para gestionar, informar, hacer reclamos y proponer acciones relacionadas con lo que consideren importante o relevante para el logro de sus objetivos. Es fundamental que las situaciones relevantes a sus departamentos sean tratadas en los canales y foros formales apropiados, y no en reuniones informales.

### 3.6.1. Comunicación Asertiva

En Grupo Agrolíbano, consideramos que una comunicación asertiva es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Promovemos una comunicación que sea directa, honesta, respetuosa y apropiada en todas las interacciones, tanto internas como externas. Esto implica expresar ideas, opiniones y necesidades de manera clara y abierta, respetando siempre los puntos de vista de los demás.

No se tolera ningún tipo de comunicación que pueda considerarse violenta, agresiva o pasivo-agresiva, ya que este tipo de conductas no solo compromete la integridad y el respeto mutuo, sino que también afecta negativamente el clima laboral y la efectividad del trabajo en equipo.

Este compromiso subraya la importancia de la comunicación asertiva como un pilar de la cultura organizacional de Grupo Agrolíbano. Nos comprometemos a proporcionar las herramientas y el apoyo necesario para que todos los colaboradores puedan desarrollar y mantener habilidades de comunicación efectiva, promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, la comprensión mutua y la colaboración.





## CAPÍTULO IV: Relaciones con Proveedores

### 4.1. CONFLICTOS DE INTERES

En Grupo Agrolíbano, priorizamos la integridad y transparencia en todas nuestras operaciones. Para prevenir cualquier conflicto de interés que pueda comprometer nuestra organización, hemos establecido las siguientes directrices:

- **Exclusividad Laboral:** Todos los contratos de trabajo con Grupo Agrolíbano son de carácter exclusivo. Esto significa que ningún colaborador puede desempeñar funciones adicionales a las que se le han asignado sin la debida autorización. La dedicación exclusiva garantiza un enfoque completo en las responsabilidades laborales y evita cualquier interferencia con los intereses de la organización.
- **Evitar la Competencia Desleal:** Está prohibido que cualquier miembro del personal participe en actividades, ofrezca asesorías o se involucre en negocios que compitan directamente o entren en conflicto con los intereses de Grupo Agrolíbano. Este principio asegura que los esfuerzos de los colaboradores estén alineados exclusivamente con los objetivos de la empresa.
- **Uso Responsable de Recursos Corporativos:** Los recursos de la organización, como el tiempo laboral, maquinaria, equipo, correo electrónico y otros insumos, deben utilizarse únicamente para los fines establecidos por Grupo Agrolíbano. El uso indebido de estos recursos para intereses personales o externos está estrictamente prohibido y será considerado una falta grave.
- **Prohibición de Negocios Personales en las Instalaciones:** No se permite que los colaboradores establezcan o participen en negocios dentro de las instalaciones de Grupo Agrolíbano que estén destinados a otros empleados. Esta medida evita la creación de situaciones que podrían comprometer la neutralidad y equidad en el entorno laboral.
- **Manejo de Relaciones Familiares y Afectivas:** Cuando existan relaciones de parentesco (como padres e hijos, hermanos, tíos y sobrinos) o relaciones afectivas de pareja entre empleados que puedan generar

un conflicto de interés, el responsable directo de estos colaboradores, junto con la gerencia de Personas y Cultura Organizacional, deben abordar y resolver el conflicto de manera justa. Si existe una relación de poder entre las partes, esta situación debe ser analizada cuidadosamente para evitar cualquier forma de favoritismo o sesgo.

- **Relaciones Comerciales con Proveedores:** Colaboradores, ejecutivos y miembros de la Junta Directiva no pueden ser propietarios, socios ni tener vínculos familiares con proveedores de bienes, insumos o servicios de Grupo Agrolíbano, a menos que esta relación haya sido revelada y autorizada previamente por la Junta Directiva. Todas las relaciones comerciales autorizadas deben ser revisadas anualmente para asegurar que se mantengan dentro de los estándares del mercado.
- **Transacciones Comerciales con Familiares:** Los familiares de los colaboradores pueden realizar transacciones comerciales con Grupo Agrolíbano, siempre que el colaborador no esté involucrado en ninguna fase de la decisión de compra o contratación. Estas transacciones deben realizarse en términos justos y de mercado, y ser monitoreadas y reportadas a la Junta Directiva para asegurar la transparencia y la equidad.

### 4.2. NEGOCIOS CON PROVEEDORES

En Grupo Agrolíbano, las relaciones comerciales con proveedores están guiadas por principios éticos rigurosos que aseguran la integridad y transparencia en todas las transacciones. Las siguientes directrices son fundamentales para mantener altos estándares en nuestras operaciones:

- **Prohibición de Beneficios Personales:** Ningún colaborador puede aprovechar su posición para obtener descuentos, tratos especiales o cualquier otro tipo de beneficio personal o para terceros con proveedores de Grupo Agrolíbano. Esto aplica particularmente cuando el colaborador ha participado en el proceso de decisión de compra o ha influido en la recomendación de dichos proveedores.

• **Integridad en las Transacciones Comerciales:** Está estrictamente prohibido realizar transacciones comerciales con proveedores que operen al margen de la ley, tengan una reputación cuestionable, o que incumplan con prácticas responsables en derechos humanos, sociales o ambientales. Los proveedores deben estar debidamente autorizados para el uso y comercialización de productos y servicios, y alineados con los principios de derechos humanos y trato justo que se especifican en el apartado 2.1 de este código de ética.

• **Regalos, Viajes e Invitaciones:** No se permite solicitar o aceptar regalos, viajes, invitaciones o comisiones de proveedores que puedan influir en la toma de decisiones en las negociaciones de productos, materias primas, insumos o servicios para Grupo Agrolíbano. Si un proveedor ofrece un viaje para una visita técnica o de trabajo que conviene a los intereses de la empresa, este puede ser aceptado únicamente con la autorización de la Junta Directiva o la Gerencia General. Los viajes de carácter turístico o que no estén directamente relacionados con la actividad profesional del invitado no serán aceptados.

• **Conflictos de Interés por Regalos y Comisiones:** Ningún colaborador que mantenga una relación comercial con proveedores o clientes debe aceptar para su uso personal regalos, obsequios o comisiones. Este tipo de prácticas puede generar conflictos de interés, comprometer la imparcialidad y afectar la responsabilidad profesional del colaborador. Se permiten únicamente artículos promocionales de menor valor, como agendas, calendarios o lápices, siempre que su valor no exceda los \$20. Si se reciben obsequios de mayor valor, estos deben ser aplicados como descuentos en las compras realizadas o donados a la Fundación Agrolíbano.

Además, no se aceptan regalos de posibles proveedores, funcionarios públicos o cualquier otra persona que pueda intentar influir en decisiones o transacciones comerciales a través de dichos obsequios. Cualquier intento de soborno o influencia indebida debe ser reportado de inmediato para su adecuada gestión

• **Manejo de Regalos Difíciles de Rechazar:** En situaciones donde rechazar un regalo pueda percibirse como una falta de respeto, o si el regalo fue dejado en un lugar sin previo aviso, el colaborador debe notificar a su gerente sobre la recepción del obsequio y entregarlo a la Fundación Agrolíbano para su donación.

• **Prohibición de Donaciones y Préstamos:** No se permite solicitar o aceptar ayudas, donaciones o préstamos en dinero de proveedores, a menos que sean canalizados a través de la Fundación Agrolíbano. Estas contribuciones serán gestionadas como parte de proyectos de inversión social que beneficien a la comunidad y estén alineados con los valores de la organización.

• **Regalías Promocionales:** Se exceptúan las regalías promocionales ofrecidas por proveedores de productos de consumo que abastecen a los comisionados de la empresa, siempre que estén dentro de un marco promocional legítimo y alineado con las políticas de la empresa.

• **Selección de Proveedores:** La selección de proveedores debe realizarse estrictamente de acuerdo con los lineamientos establecidos por Grupo Agrolíbano. Este proceso debe ser transparente, competitivo y equitativo, asegurando que se escojan proveedores que compartan nuestros valores y compromiso con la calidad y la sostenibilidad.

### 4.3. CONTRATOS Y ACUERDOS

Todos los contratos y acuerdos en los que participe Grupo Agrolíbano deben ser establecidos y ejecutados conforme al propósito para el que fueron diseñados. Cualquier contrato o acuerdo que involucre entidades gubernamentales, dependencias del gobierno, o personas que en el momento de la firma ocupen cargos políticos, solo podrá ser gestionado por ejecutivos que cuenten con la debida autorización de la Gerencia General y la Junta Directiva. Este procedimiento asegura que todas las transacciones se realicen bajo estrictos estándares de transparencia y conformidad legal.





## CAPÍTULO V: Competidores y Actores del Mercado

### 5.1. MERCADEO

En Grupo Agrolíbano, nos regimos por una política de competencia justa a nivel global, cumpliendo estrictamente con las leyes antimonopólicas y de competencia en todos los mercados donde operamos. Nos comprometemos firmemente con la transparencia e integridad en todas nuestras relaciones comerciales, garantizando que nuestras prácticas de mercadeo cumplan con todas las normas y leyes aplicables. Nuestra dedicación a la ética empresarial asegura que actuamos con responsabilidad y honestidad en la promoción y distribución de nuestros productos.

### 5.2. ACUERDOS CON COMPETIDORES

En Grupo Agrolíbano, mantenemos un firme compromiso con la competencia justa y la toma de decisiones comerciales independientes. Es nuestra política actuar de manera completamente autónoma, sin ningún tipo de entendimiento, acuerdo, o coordinación con competidores que pueda comprometer nuestra integridad o la libre competencia en el mercado. Esta política tiene como objetivo evitar cualquier comportamiento que pueda ser percibido como una colusión entre competidores, especialmente en temas sensibles como precios, condiciones de venta, segmentación de mercados, distribución de clientes, u otras actividades que podrían restringir la competencia.

Grupo Agrolíbano asegura que todos los precios incluidos en nuestras propuestas comerciales son determinados de forma totalmente independiente. Estos precios reflejan un análisis interno exhaustivo y son fijados sin la intervención, consulta, comunicación, o acuerdo con otros competidores. Nuestra meta es garantizar que nuestras prácticas comerciales promuevan un entorno de competencia libre y justa, en línea con nuestros valores de transparencia, integridad y responsabilidad.

### 5.3. COMPETENCIA LEAL

En Grupo Agrolíbano, estamos profundamente com-

prometidos con los principios de competencia leal y respeto hacia nuestros competidores. Prohibimos de manera estricta la publicación de anuncios que contengan mensajes inadecuados, ofensivos, o que desvirtúen la imagen de la competencia. Creemos en una competencia basada en la calidad de nuestros productos y servicios, no en la descalificación de otros.

Asimismo, no permitimos el uso de marcas, nombres comerciales o cualquier tipo de propaganda que pueda causar confusión con otras marcas existentes en el mercado, ya sea a nivel local o internacional. Nuestra política garantiza que nuestras prácticas comerciales se alineen con los más altos estándares éticos y legales, respetando la propiedad intelectual y las identidades comerciales de otros actores en el mercado.

Apoyamos de manera activa las leyes y regulaciones antimonopolio, así como cualquier iniciativa que promueva una competencia justa, transparente y equitativa. Nuestro objetivo es crear un entorno de mercado donde todas las empresas tengan la oportunidad de competir en igualdad de condiciones, promoviendo así la innovación y el beneficio del consumidor.

#### 5.3.1. Información de la Competencia

En Grupo Agrolíbano, reafirmamos nuestro firme compromiso con la confidencialidad y la ética en todas nuestras operaciones comerciales. Garantizamos que los precios contenidos en nuestras propuestas comerciales son manejados con el máximo rigor y discreción. Bajo ninguna circunstancia, estos precios serán compartidos, ni directa ni indirectamente, con cualquier competidor antes del cierre de un contrato, excepto en aquellos casos en que sea estrictamente requerido por la ley.

Nos comprometemos a respetar de manera absoluta la privacidad y la información confidencial de nuestros competidores. Actuamos siempre con la máxima integridad, asegurando que nuestras prácticas comerciales estén alineadas con los más altos estándares éticos. Este enfoque subraya nuestra dedicación a fomentar un entorno de competencia justo, transparente y respetuoso, donde la confidencialidad y el respeto mutuo son pilares fundamentales.

### 5.3.2. Información privilegiada

En Grupo Agrolíbano, entendemos la responsabilidad que conlleva el manejo de información privilegiada, la cual se define como aquella información obtenida antes de ser divulgada públicamente a través de medios de comunicación oficiales. Consideramos información pública aquella que ha sido comunicada y está disponible para el conocimiento general del público.

Es absolutamente prohibido para cualquier colaborador compartir información privilegiada con terceros que pudieran beneficiarse de ella de manera indebida. Esta restricción se extiende a toda clase de información sensible, como precios, condiciones de productos, ofertas comerciales, nombres de clientes y cualquier otra información confidencial que pueda influir en decisiones comerciales o competitivas.

Reafirmamos nuestro compromiso con la integridad y la ética en todas nuestras operaciones, garantizando que la información privilegiada sea gestionada con el más alto nivel de confidencialidad y responsabilidad. Nuestra meta es prevenir cualquier uso indebido de esta información, protegiendo tanto los intereses de la empresa como los principios de competencia justa en el mercado.

### 5.3.1. Relación de colaboradores con la competencia

En Grupo Agrolíbano, nuestro compromiso con la ética, la libre competencia y la transparencia es absoluto y no negociable. Todos los colaboradores, sin excepción, están obligados a adherirse estrictamente a nuestras políticas en estos ámbitos, las cuales son pilares fundamentales de nuestra operación y reputación. Cualquier desviación de estas políticas constituye una grave infracción que será tratada con la mayor seriedad, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias severas.

Es considerado una falta gravísima que cualquier colaborador de Grupo Agrolíbano participe en negociaciones, establezca alianzas, o realice trabajos en nombre de un competidor sin la autorización previa

y explícita de la Gerencia General y la Junta Directiva. Este tipo de conductas no solo viola nuestros principios éticos, sino que también pone en riesgo la integridad y los valores que sustentan nuestra organización.

En Grupo Agrolíbano, la ética no es solo un conjunto de normas, sino una guía que orienta todas nuestras acciones. Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo basado en la confianza, la responsabilidad y el respeto mutuo, asegurando que todas nuestras prácticas se alineen con los más altos estándares de integridad y profesionalismo

## 5.4. ATENCIÓN AL CLIENTE

En Grupo Agrolíbano, nuestros clientes representan el corazón de nuestra misión y son la razón fundamental de nuestra existencia. Nos comprometemos a atenderlos con la máxima empatía, escuchando sus inquietudes y necesidades con atención genuina para transformar esa comprensión en acciones concretas que resuelvan sus problemas de manera efectiva. Creemos en brindar una atención preferencial a cada cliente, asegurando que todos reciban el mismo nivel de dedicación y excelencia en el servicio.

Nos enorgullece cumplir rigurosamente con los pedidos y expectativas de nuestros clientes, entregando productos de la más alta calidad, en los plazos acordados y conforme a las especificaciones pactadas. Este compromiso con la excelencia se extiende también a la protección rigurosa de la información y privacidad de nuestros clientes, garantizando que cada dato compartido con nosotros se maneje con el máximo respeto, integridad y confidencialidad.

Nuestra política de atención al cliente no es solo un conjunto de promesas, sino una manifestación de nuestro compromiso ético de ofrecer un servicio que refleje nuestros valores fundamentales: integridad, responsabilidad y respeto por la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros.

### 5.4.1. Cortesía en los negocios

En Grupo Agrolíbano, cada persona que cruza nuestras puertas, ya sea cliente, proveedor o visitante, es

considerada un invitado de honor. Nos comprometemos a tratarlos siempre con el mayor respeto y cortesía, reflejando los valores que sustentan nuestra organización. La prudencia, la eficacia, la cortesía y la eficiencia no son solo expectativas, sino obligaciones que guían nuestra interacción con todos los clientes, tanto internos como externos.

Nuestra meta es crear un ambiente acogedor y profesional, donde cada interacción refleje nuestro compromiso con la excelencia y el respeto mutuo. Este enfoque no solo fortalece nuestras relaciones comerciales, sino que también cimienta la reputación de Grupo Agrolíbano como una empresa ética y respetuosa en todos sus tratos.

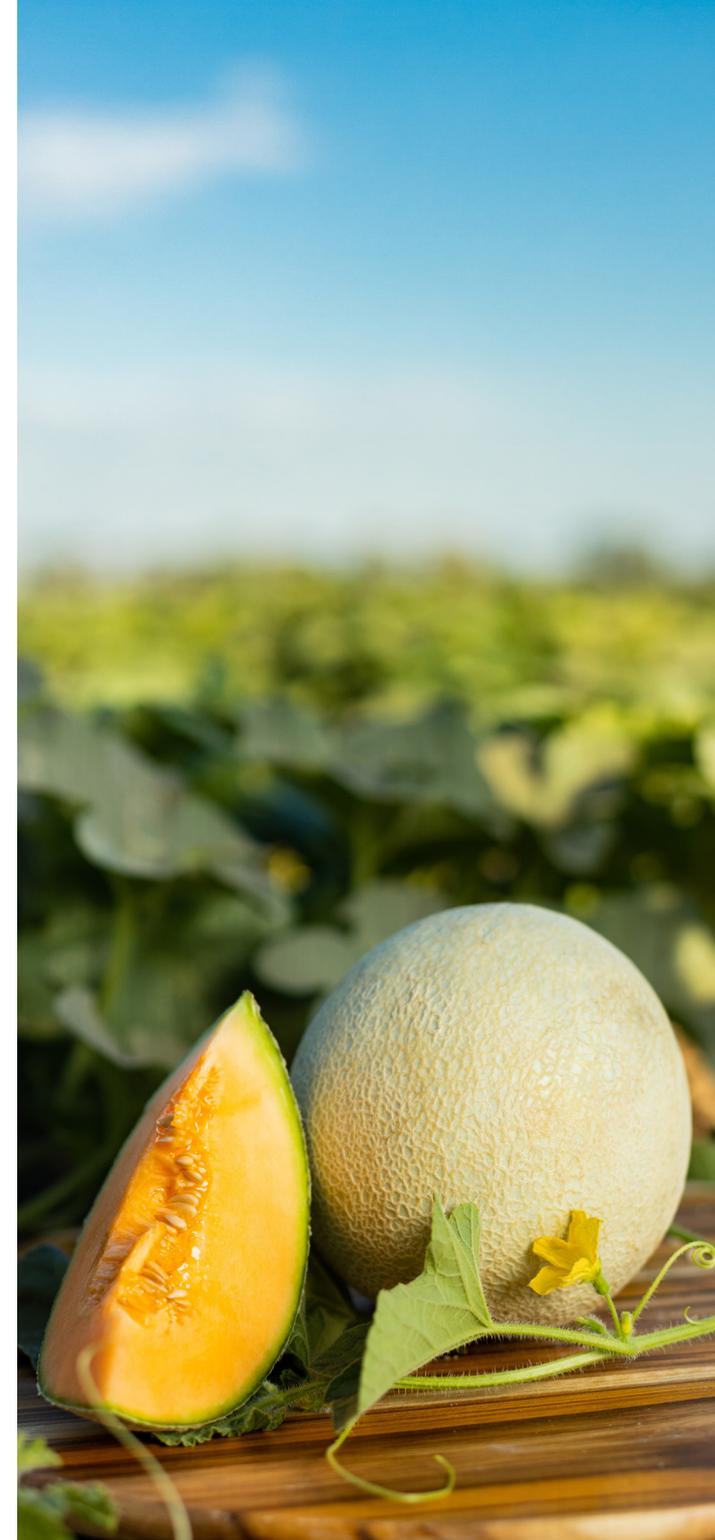
## 5.5. REPRESENTACIÓN DE PRODUCTOS

En Grupo Agrolíbano, nuestra reputación como una organización responsable se refleja en cada uno de los productos y servicios que ofrecemos, así como en la forma en que los representamos ante nuestros clientes y el público en general. Es nuestra política representar nuestros productos de manera honesta, justa y con la más absoluta buena fe en todos nuestros esfuerzos de ventas, mercadeo, empaque y promociones.

Cualquier declaración o representación que hagamos debe estar completamente alineada con los valores corporativos de Grupo Agrolíbano. Está estrictamente prohibido presentar a nuestros clientes información o afirmaciones que no sean consistentes con estos valores. Nos comprometemos a mantener la integridad y la transparencia en todas nuestras interacciones, asegurando que nuestros productos se comuniquen y se presenten de una manera que refleje nuestro compromiso ético y nuestra dedicación a la calidad.

### 5.5.1. Rol de la Gerencia en la publicidad

En Grupo Agrolíbano, la Gerencia de cada empresa miembro es responsable de implementar procesos y mecanismos de control que garanticen una revisión rigurosa y apropiada de toda la publicidad relacionada con sus productos y servicios. Es fundamental



que la publicidad sea veraz y transparente, sin omitir información relevante que pueda inducir a error a los consumidores.

Está absolutamente prohibida la publicidad falsa o engañosa, así como cualquier comunicación que oculte información esencial. El incumplimiento de esta política será objeto de una investigación exhaustiva, y en caso de confirmarse violaciones, se aplicarán las sanciones correspondientes a los responsables.

Este enfoque subraya nuestro firme compromiso con la integridad y la ética en todas nuestras actividades publicitarias, asegurando que nuestras prácticas se alineen con los más altos estándares de responsabilidad corporativa.

### 5.5.2. Etiquetado e información provista en materiales de empaque

En Grupo Agrolíbano, estamos comprometidos con el cumplimiento riguroso de todos los requisitos legales en el etiquetado y la información provista sobre nuestros productos y en los materiales de empaque. Es esencial que toda la información que ofrecemos sea precisa, completa y transparente, reflejando fielmente las características y cualidades de nuestros productos.

Está estrictamente prohibido incluir información falsa o engañosa en el etiquetado o en cualquier material de empaque. El incumplimiento de esta política será objeto de una investigación exhaustiva, y en caso de confirmarse infracciones, se aplicarán las sanciones correspondientes a los responsables.

Este compromiso asegura que los consumidores reciban información veraz y confiable, en línea con nuestros principios de integridad y responsabilidad corporativa.

### 5.6. CERTIFICACIONES Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

En Grupo Agrolíbano, la inocuidad y seguridad alimentaria son nuestras más altas prioridades y representan un compromiso inquebrantable con nuestros clientes, garantizando la salud y bienes-

tar de cada consumidor. Nuestras prácticas están respaldadas por certificaciones internacionales reconocidas, tales como ETI, Global GAP, GRASP, BRC, M&S, y FSMA, que validan nuestro cumplimiento con las Buenas Prácticas Laborales, Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), y Buenas Prácticas de Manufactura, todas implementadas bajo condiciones amigables con el medio ambiente. Esto nos permite ofrecer melones de la más alta calidad y seguridad alimentaria.

Cualquier colaborador que actúe en contra de este compromiso con la seguridad alimentaria o que comprometa nuestras certificaciones será objeto de una investigación rigurosa. En caso de confirmarse infracciones, se aplicarán las sanciones correspondientes a los responsables, garantizando así que nuestras normas y estándares no se vean comprometidos.

### 5.7. ESTÁNDARES Y ESPECIFICACIONES DE CALIDAD

En Grupo Agrolíbano, nos comprometemos a cumplir con las especificaciones técnicas de calidad de los productos y sus presentaciones, tal como se acuerde formalmente con cada cliente en las cartas de intenciones. Aunque nos esforzamos por adherirnos estrictamente a estos acuerdos, reconocemos que pueden ocurrir desviaciones en volúmenes, distribución de tamaños y especificaciones de calidad del producto durante semanas específicas.

Cualquier colaborador que infrinja este compromiso con la calidad de nuestros productos será sometido a una investigación exhaustiva, y en caso de confirmarse faltas, se aplicarán las sanciones correspondientes. Nuestro compromiso con la calidad es absoluto, y trabajamos continuamente para minimizar cualquier variación que pueda afectar la satisfacción del cliente.

### 5.8. CONTACTANOS

Grupo Agrolíbano pone a disposición de sus clientes y el público en general los sitios web [www.agrolibano.com](http://www.agrolibano.com) y [www.fundacionagrolibano.org](http://www.fundacionagrolibano.org). Estos portales no solo cumplen una función divulgativa y pu-

blicitaria, sino que también contienen información esencial sobre nuestra empresa, incluyendo nuestra Misión, Visión y Valores, el catálogo de productos, y los contactos para la atención al cliente y la gestión de eventuales reclamos.

Los clientes pueden acceder a estos sitios web para encontrar los contactos telefónicos y electrónicos de nuestras oficinas de atención al cliente. Adicionalmente, en nuestro portal, los clientes pueden consultar toda la información relativa a los certificados de calidad, atributos de los productos, áreas geográficas de influencia y programas de inversión social.





## CAPÍTULO VI: Incumplimiento de Normas del Coeti

En Grupo Agrolíbano, el cumplimiento de las normas y comportamientos éticos establecidos en este Código es fundamental para mantener nuestra integridad y reputación. Todos los colaboradores, socios, miembros de junta directiva, proveedores y clientes están obligados a adherirse a estas normas sin excepción. Cualquier infracción será evaluada por el Comité de Riesgos, que llevará a cabo un proceso de revisión exhaustivo. Si se determina que una conducta constituye un “Comportamiento No Ético”, se aplicarán sanciones pertinentes, las cuales se documentarán de acuerdo con el formato anexo a este Código.

Es responsabilidad de cada individuo relacionado con Grupo Agrolíbano conocer, entender y aplicar las normas éticas de este Código en todas sus funciones y relaciones dentro de la organización. Este compromiso no solo asegura el cumplimiento de nuestras políticas internas, sino que también protege los valores fundamentales de la empresa. En caso de que alguien tenga conocimiento de una violación a las normas del COETI, está obligado a notificarlo de inmediato al Comité de Riesgos para que se tome la acción correspondiente.

Las denuncias serán recibidas y investigadas por el Ombudsperson, quien tiene la autoridad para llevar a cabo una investigación imparcial y completa. Todos los colaboradores deben cooperar con este proceso de manera íntegra y honesta. Ocultar una infracción, alterar o destruir evidencia con el fin de evitar una investigación está terminantemente prohibido, ya que socava la transparencia y la justicia dentro de la organización.

Las medidas disciplinarias aplicables, según la gravedad de la infracción y de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, pueden incluir:

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo de uno a ocho días.
- d) Despido, en casos graves.

El incumplimiento de las normas de este Código puede llevar al despido del colaborador, conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo vigente. Se consideran violaciones graves:

- a) Infringir la ley o las normas establecidas en este Código.
- b) Encubrir o retener intencionalmente información sobre infracciones a las normas.
- c) Amenazar o tomar represalias contra un colaborador que informe sobre una supuesta infracción.
- d) Cualquier otra infracción que se describa en nuestro reglamento interno.

Además, se aplicarán sanciones a aquellas personas que presenten denuncias falsas con el fin de dañar intencionalmente a otra persona. Estas acciones son contrarias a los principios de honestidad y justicia que sustentan nuestras políticas.

### 6.1. MANEJO DE INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ETICA Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS (Anónima o No)

En Grupo Agrolíbano, mantenemos un firme compromiso con la ética y la transparencia en todas nuestras operaciones. Para garantizar que cualquier posible infracción a la ley o a las normas establecidas en este Código de Ética sea reportada de manera efectiva, ponemos a disposición varias vías de comunicación:

- a) Su gerente directo o el siguiente superior en la cadena de mando.
- b) El Jefe de Personas y Cultura Organizacional en su respectivo distrito.
- c) La Gerencia de Personas y Cultura Organizacional a nivel corporativo.
- d) El Administrador del distrito correspondiente.
- e) El Comité de Riesgos o su representante designado.
- f) De manera anónima, a través de los buzones de

quejas ubicados en sitios estratégicos o mediante el correo electrónico y la línea telefónica designados para este propósito.

g) Comisión Mixta de Higiene y seguridad

h) Representantes de los trabajadores

Los reportes pueden realizarse de las siguientes maneras: completando una hoja de quejas y entregándola en persona al Ombudsperson de su elección, enviando un correo electrónico a [lineaetica@agrolibano.com](mailto:lineaetica@agrolibano.com), o depositando la queja en un buzón de sugerencias. Los formatos de queja están disponibles en los anexos de este Código, o puede contactarse directamente al Ombudsperson, quien desempeña un papel crucial en asegurar la imparcialidad durante el proceso de investigación.

Es esencial garantizar la imparcialidad en todas las investigaciones. Por lo tanto, si una denuncia involucra a un Jefe de Línea, Coordinador de Personas y Cultura Organizacional, Administrador de Distrito, miembro del Comité de Riesgos, Ombudsperson o accionista de Grupo Agrolibano, esa persona quedará excluida de participar en la investigación relacionada.

## 6.2. OMBUDSPERSON

### 6.2.1. Definición del Ombudsperson

El Ombudsperson es una figura clave dentro de la organización, destinada a ayudar al personal a resolver situaciones laborales de manera informal y confidencial, promoviendo así un ambiente de trabajo armonioso y justo. La principal responsabilidad del Ombudsperson es actuar con total imparcialidad en todas las situaciones que supervisa, garantizando que cada caso sea abordado con justicia y equidad.

El término Ombudsperson se refiere a una persona designada para representar y supervisar la aplicación justa, imparcial, confidencial y discreta de los reglamentos de la empresa y de las leyes laborales del país en el que opera. Como una tercera parte imparcial, el Ombudsperson se asegura de que todos los empleados reciban un trato justo, interviniendo

en la resolución de conflictos y velando por el respeto de los derechos de los trabajadores dentro del marco legal y normativo establecido.

### 6.2.2. Objetivo de la figura Ombudsperson

El objetivo principal de la intervención del Ombudsperson en un conflicto es facilitar la conciliación y encontrar soluciones mutuamente aceptables a través de medios informales. Este proceso es estrictamente confidencial y se lleva a cabo de manera independiente y neutral, garantizando que los intereses tanto del individuo como de la organización o empresa empleadora sean considerados equitativamente.

El Ombudsperson actúa como defensor del debido proceso y del trato justo, asegurando que cualquier problema que surja en el empleo sea abordado con imparcialidad y respeto. Además, se protege a todas las personas que reporten un suceso o situación, o que proporcionen información al Ombudsperson, garantizando que no sean objeto de represalias bajo ninguna circunstancia.

### 6.2.3. Perfil del Ombudsperson

La persona que actúa como Ombudsperson debe poseer las siguientes características:

a) **Comportamiento Ético:** Debe actuar con un alto estándar moral en todas sus interacciones.

b) **Integridad:** Debe ser una persona honesta y confiable, comprometida con los principios de rectitud.

c) **Confidencialidad:** Debe garantizar que toda la información recibida se maneje con la máxima discreción.

d) **Respeto a los Derechos Humanos y Trato Justo:** Debe asegurar el respeto por los derechos de todas las personas y promover un trato equitativo, en concordancia con el Código de Ética (punto 2.1).

e) **Profesionalismo:** Debe demostrar un comportamiento profesional en todas las situaciones, manteniendo la objetividad y la compostura.

f) **Buena Comunicación:** Debe ser capaz de expresar

con claridad y eficacia, facilitando la comprensión mutua.

g) **Habilidad para Escuchar:** Debe ser un oyente activo, capaz de comprender y procesar la información presentada por las partes involucradas.

h) **Imparcialidad:** Debe actuar sin prejuicios, asegurando que todas las decisiones sean justas y equilibradas.

i) **Pasión por Servir:** Debe tener un fuerte deseo de ayudar a los demás, comprometiéndose a mejorar el ambiente laboral y las relaciones dentro de la organización.

### 6.2.4. Aporte del Ombudsperson

• **Proveer un entorno seguro:** Ofrecer un espacio confidencial donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.

• **Escuchar y clarificar:** Actuar como un receptor atento y ayudar a desenredar situaciones complicadas, clarificando cuestiones y brindando apoyo emocional y práctico.

• **Explorar opciones:** Ayudar a las partes involucradas a identificar y evaluar diferentes alternativas para resolver un problema.

• **Buscar soluciones consensuadas:** Facilitar la búsqueda de una solución aceptable para todas las partes involucradas en un conflicto.

• **Mediar entre las partes:** Actuar como intermediario, con el permiso del empleado, para aclarar asuntos y ayudar a implementar soluciones.

• **Fomentar la comprensión mutua:** Facilitar la comunicación entre las partes en conflicto, incluyendo la comprensión de diferencias culturales o de otra índole.

• **Sacar a la luz problemas sin represalias:** Proporcionar un mecanismo para que los problemas sean expuestos y abordados sin que los empleados corran el riesgo de represalias.

• **Garantizar la imparcialidad y el debido proceso:** Asegurar que los problemas se resuelvan de manera justa y

equitativa, respetando los procedimientos establecidos.

• **Informar sobre políticas y procedimientos:** Proporcionar orientación sobre las políticas y procedimientos de la organización, asegurando que los empleados estén bien informados.

• **Alertar sobre tendencias y problemas sistémicos:** Identificar y comunicar a la dirección y otras partes interesadas las tendencias y problemas recurrentes que puedan estar surgiendo dentro de la organización.

• **Recomendar mejoras:** Sugerir cambios en las políticas o prácticas de la organización para prevenir futuros conflictos o mejorar el ambiente laboral.

• **Derivar casos:** Referir casos a otros recursos o instancias dentro de la organización, cuando sea apropiado.

### 6.2.5. Responsabilidades que el Ombudsperson no debe asumir

• **No realizar investigaciones formales ni emitir informes oficiales:** El Ombudsperson no está facultado para llevar a cabo investigaciones formales ni para emitir informes oficiales sobre las mismas. En caso de ser necesaria una investigación, deberá remitir el asunto a las áreas competentes de la organización, como Personas y Cultura, auditoría interna, seguridad, u otras, según corresponda.

• **No involucrarse en procesos formales de quejas o demandas:** El Ombudsperson no debe ser parte de procesos formales, ni participar como testigo o emisor de declaraciones en quejas, demandas legales, o procedimientos disciplinarios formales dentro de la organización.

• **No comprometer la confidencialidad:** Bajo ninguna circunstancia, el Ombudsperson debe revelar información que pueda comprometer la confidencialidad de las partes involucradas. La confidencialidad es uno de los pilares fundamentales de su rol y debe ser preservada en todo momento.

• **No tomar decisiones vinculantes ni establecer políticas:** El Ombudsperson no tiene autoridad para tomar decisiones que sean legalmente vinculantes

para la organización ni para establecer o modificar políticas internas. Su papel es consultivo y mediador, no ejecutivo.

- **No aceptar notificaciones legales en nombre de la organización:** El Ombudsperson no está autorizado para recibir notificaciones legales o representaciones oficiales en nombre de la organización. Cualquier asunto legal debe ser dirigido a las áreas legales correspondientes de la empresa.

### 6.3. CANALIZACIÓN DE DENUNCIAS A TRAVÉS DEL OMBUDSPERSON

El Ombudsperson es una figura esencial dentro de Grupo Agrolíbano, destinada a actuar como un mediador imparcial y confidencial en la resolución de conflictos laborales. Su principal propósito es facilitar la conciliación entre las partes y encontrar soluciones que sean mutuamente aceptables, utilizando métodos informales que respeten la confidencialidad y los derechos de todos los involucrados.

Es fundamental que cualquier empleado que recurra al Ombudsperson, o que proporcione información durante su intervención, esté protegido contra represalias. Grupo Agrolíbano se compromete a garantizar un ambiente donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones con la seguridad de que no serán objeto de represalias por hacerlo.

### 6.4. CANALES DE DENUNCIA

Es fundamental que todo el personal de Grupo Agrolíbano esté plenamente informado sobre los canales disponibles para interponer denuncias ante un Ombudsperson. Estos canales deben ser accesibles y claramente comunicados a todos los empleados. La información proporcionada debe incluir:

- Nombre y apellidos del Ombudsperson asignado.
- Correo electrónico de contacto.
- Número de teléfono celular y de trabajo.

Además, se ha creado una dirección de correo elec-

trónico especial para aquellos empleados que deseen expresar un comentario, inconformidad, o presentar una denuncia de manera no anónima. Este canal asegura que todas las inquietudes y problemas puedan ser abordados de manera confidencial y con la seriedad que merecen.



### 6.5. REPRESALIAS

La represalia ocurre cuando se toma o se amenaza con tomar una medida laboral desfavorable contra una persona sin causa justificada, únicamente debido a que esa persona estuvo involucrada en uno de los comportamientos protegidos, como presentar una denuncia o expresar preocupaciones sobre conductas indebidas. Las represalias constituyen una falta de conducta independiente y violan los reglamentos, normas y políticas de la empresa.

Cualquier persona que presente denuncias de buena fe tiene el derecho a ser protegida contra cualquier forma de represalia o sanción. La alta gerencia se compromete firmemente a proteger a los empleados frente a represalias o incluso el temor a sufrirlas, derivadas de la presentación de denuncias relacionadas con faltas de conducta.

Las represalias incluyen todas aquellas acciones directa o indirectamente perjudiciales, realizadas o recomendadas contra una persona que ha expresado su preocupación, presentado una denuncia, o ayudado a proporcionar información sobre casos de acoso o abuso de autoridad.

Cualquier represalia adoptada contra un denunciante será considerada una falta de conducta grave y será objeto de una investigación rigurosa, lo que podría llevar a la adopción de medidas disciplinarias. Algunos ejemplos de represalias incluyen:

- Evaluación de desempeño laboral desfavorable.
- Eliminación o reducción de funciones.
- Cualquier tipo de amenaza.
- No renovación o cancelación del contrato.

Es responsabilidad de cada empleado denunciar cualquier violación a las normas y reglamentos de ética e integridad. Las personas que informen de buena fe estarán completamente protegidas frente a cualquier tipo de represalia.

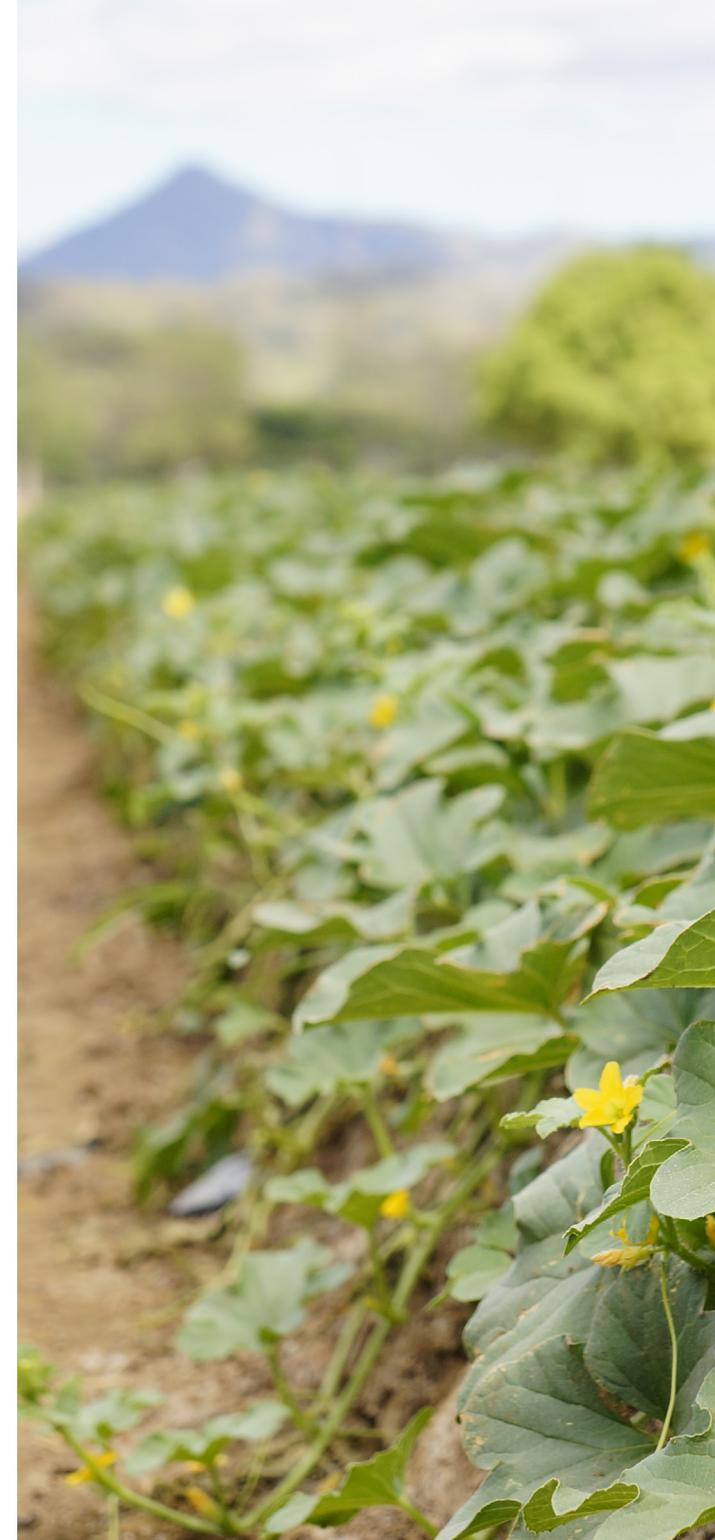
### 6.6. IMPORTANCIA DE LA FIGURA DEL OMBUDSPERSON

La figura del Ombudsperson desempeña un papel crucial dentro de la organización, representando a las personas trabajadoras y actuando como un recurso confiable al que pueden acudir empleados, clientes y proveedores para plantear preguntas y preocupaciones relacionadas con la integridad y la ética. Esta figura permite que las inquietudes se expresen de forma anónima y sin temor a represalias.

Es fundamental que tanto los empleados de la organización como los terceros que mantengan relaciones con la empresa sientan la seguridad de poder reportar libremente cualquier preocupación sobre aspectos legales o transgresiones éticas. Deben estar seguros de que sus inquietudes serán analizadas objetivamente y de que se tomarán las medidas preventivas o correctivas necesarias en cada caso.

Las actividades del Ombudsperson se reportan directamente al Comité de Riesgos de la Junta Directiva, lo que asegura un alto nivel de supervisión y seriedad en el tratamiento de las denuncias y consultas.

Cualquier persona, ya sea cliente o proveedor, puede presentar consultas o denuncias ante el Ombudsperson de Grupo Agrolíbano. Para ponerse en contacto con un Ombudsperson, las personas interesadas deben llamar a los teléfonos de servicio al cliente de la empresa y solicitar ser comunicados con el Ombudsperson.



# CAPÍTULO VII: Anexos

## Anexo 1

### Código de Ética

#### Adhesión y Compromiso

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

Sirva la presente para saludarlo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que he leído e interpretado en su totalidad el contenido del Código de Ética, así como la Visión, Misión, Valores y Propósito de nuestra Organización por lo que enterado expreso mi total adhesión y compromiso al mismo haciéndome responsable de su observancia y cumplimiento.

Nombre del colaborador: \_\_\_\_\_

Puesto o cargo: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Cc: Gerencia de Personas y Cultura Organizacional

\_\_\_\_\_  
Firma



## Anexo 2

### Código de Ética

#### Reporte de Violación al Código Ética

Comité de Riesgos

Código de Ética.

Presente.

En base a lo que establece el Código de Ética, estoy reportando para que se investigue y se tomen las medidas disciplinarias correspondientes, la práctica o conductas observadas que violan lo establecido en nuestro código.

Razones por las que considero que se está violando el Código de Ética:

---

---

---

Acción o violación que tipifica la falta:

---

---

---

Que falta se cometió: \_\_\_\_\_

Cómo se cometió: \_\_\_\_\_

Cuándo se cometió (fecha, día y hora): \_\_\_\_\_

Quién la cometió, (nombre y cargo de la persona):

---



## Anexo 3

### Código de Ética

#### Declaración de Regalos y Obsequios

Comité de Riesgos:

En base a lo que establece el Código de Ética y Conducta, estoy declarando el/los regalos recibidos, remitiéndolo a usted para que la Empresa disponga del mismo:

Nombre del proveedor: \_\_\_\_\_

Tipo de regalo: \_\_\_\_\_

Motivo del regalo: \_\_\_\_\_

Valor estimado en US\$: \_\_\_\_\_

Nombre y cargo de la persona que lo recibió: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona que lo reporta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Puesto o cargo: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Cc Gerencia de Recursos y Cadena Organizacional

\_\_\_\_\_  
Firma





## Haz lo correcto

Denuncia y reporta cualquier inquietud.

Habla con tu líder directo , líder de personas y cultura, ombudsperson, contacta a la línea de ética

**lineaetica@agrolibano.com** o usar el buzón para denuncias en tu lugar de trabajo.

