

Código de Conducta



Índice de Contenidos

1. Carta del Presidente y del Directorio	3	4.4 Competencia libre y justa	16
2. ¿Por qué necesitamos un Código?	4	4.5 Política anti-lavado de activos	16
2.1 ¿Quién debe seguir el Código?	5	4.6 Normas y sanciones comerciales	17
2.2 Consentimiento General	5	4.7 Información privilegiada	17
2.3 Cumplimiento del Código	5	4.8 Actividades y contribuciones políticas	17
2.4 Nuestros Valores	6	5. Asumimos la responsabilidad ante los demás	18
2.5 Tomar buenas decisiones	7	5.1 Calidad y seguridad de los productos	19
2.6 Incumplimiento del Código	7	5.2 Socios comerciales	19
2.7 Expresar una inquietud	8	5.3 Datos personales y privacidad	19
2.8 Responsabilidad del Compliance Officer	8	6. Protegemos los activos de nuestra compañía	20
3. Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro	9	6.1 Activos materiales	21
3.1 Respeto, dignidad e igualdad de oportunidades	10	6.2 Sistemas informáticos	21
3.2 Salud y Seguridad Ocupacional	11	6.3 Propiedad intelectual e información confidencial	22
4. Actuamos con integridad y hacemos lo correcto	12	6.4 Libros y registros prolijos	22
4.1 Conflicto de intereses	13	6.5 Comunicación externa	23
4.2 Soborno y corrupción	14	7. Somos ciudadanos corporativos responsables	24
4.3 Regalos y atenciones	15		

Carta del Presidente y del Directorio

El éxito continuado de Cono Group sólo puede lograrse si operamos nuestro negocio de forma responsable y ética, mientras hagamos todo lo posible para mantener la confianza de nuestros grupos de interés.

Nuestro Código de Conducta ("el Código", "nuestro Código") establece las directrices sobre cómo nos comportamos de forma ética e íntegra, individualmente y como Compañía. Orienta nuestro comportamiento y refleja los principales valores que sustentan nuestra organización: el compromiso, la integridad, la confianza, la innovación y la excelencia.

En Cono Group, nos comprometemos a crear una cultura de trabajo en la que el Código se plasme en nuestras acciones cotidianas y en la que nuestros líderes nos orienten y den ejemplo. Esta cultura anima a los Colaboradores a trabajar con ética e integridad. También pretende dar a los Colaboradores terceros interesados que operan con la Compañía la confianza necesaria para plantear cualquier preocupación que puedan tener sin miedo a la censura o a las represalias.

Invitamos a leer el Código y a reflexionar sobre sus mensajes claves. El Código se dirige a todos los colaboradores, establece sus responsabilidades y lo que se espera de usted. Es por esto que, si hay algo de lo que no está seguro o quiere discutir con más detalle, le solicitamos que consulte. El éxito continuado de nuestra Compañía depende de que todos nos unamos, seamos claros en lo que queremos conseguir, protejamos nuestra reputación y nos esforcemos por mantener las mejores prácticas en todo momento.

Gracias por tomarse el tiempo de leer este importante documento y por ayudarnos a mantener los valores de nuestro Código.



Andrés Braun
Presidente



Thomas Braun
Vicepresidente

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



¿Por qué necesitamos un código?

Nuestro Código proporciona orientación sobre cómo debemos comportarnos en el lugar de trabajo, tanto de manera individual y como Compañía. Establece nuestros valores, protege nuestra reputación y nos ayuda a cumplir la legislación pertinente. El Código también nos indica dónde obtener ayuda cuando la necesitamos.



2 ¿Por qué necesitamos un código?

Nuestro Código proporciona orientación sobre cómo nos comportamos en el lugar de trabajo, tanto a nivel individual como empresarial. Nos ayuda a vivir según nuestros valores, a cumplir las leyes y reglamentos y a proteger nuestra reputación. El Código también nos orienta sobre qué hacer si no estamos seguros y dónde obtener ayuda.

2.1 ¿Quién debe seguir el Código?

El Código se aplica a todos los Colaboradores de Cono Group y a los miembros del Directorio cuando actúan en nombre de Cono Group. Se espera que todas las personas, independientemente de su rango, ubicación o duración en el cargo, respeten el Código tal y como se establece aquí. Cono S.A. y todas las Compañías relacionadas están cubiertas por los términos y valores que promueve el Código.

Cualquier persona que trabaje en nombre de la Compañía, incluidos los proveedores, consultores y otros socios comerciales, debe respetar los principios de nuestro Código. Los proveedores también deben cumplir con nuestro “Código de Conducta para Proveedores”. Asimismo, el Código también debe compartirse con nuestros clientes y distribuirse a otras partes interesadas de las que se espera que respeten principios, valores y normas similares a las que promueve nuestra Compañía en su accionar.

2.2 Consentimiento general

Todos los Colaboradores **deben reconocer que han leído, entendido y aceptado** respetar el Código y demás Directivas internas de la Compañía. Deben hacerlo en el momento de su contratación inicial y, posteriormente, una (1) vez al año.

2.3 Cumplimiento del Código

Todos los Colaboradores son responsables de leer y cumplir con el Código, junto con las políticas, directivas y procedimientos aplicables a su función. **También deben pedir orientación si tuvieran alguna duda o si detectan una posible violación del código.**

Ponemos expectativas adicionales en nuestros Gerentes y Responsables Directos. Nuestros líderes deben predicar con el ejemplo y crear una cultura de integridad, conducta profesional y comportamiento ético en el lugar de trabajo. También deben dar orientación sobre el Código y las políticas y procedimientos pertinentes de la Compañía y asegurarse de que su equipo se sienta cómodo para hacer preguntas e informar de cualquier infracción del código que se produzca. **Nuestros Gerentes y Responsables Directos también deben actuar inmediatamente si ven una posible infracción del código y elevarlo al Compliance Officer a fin de realizar el seguimiento definido para el caso..**

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



2.4 Nuestros Valores

Compromiso

Tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello.

Confianza

Es la base de toda interacción social en donde exista acuerdo de voluntades. La credibilidad mutua y buena fe son indispensables para llevar adelante un ambiente sano de trabajo.



Integridad

Mantener un comportamiento intachable, alineado con la rectitud y la honestidad. Fomentar una rigurosa coherencia entre las prácticas y los valores éticos corporativos mediante el ejemplo.



Innovación

Anticipar, crear y capitalizar las oportunidades para generar crecimiento. Una constante conciencia de crear valor para todos los recursos, entendiendo sus necesidades para desarrollar rápidamente soluciones profesionales.





Excelencia

Trabajar en la búsqueda constante de la superación de estándares que sostengan nuestro liderazgo como referentes del sector.



2.5 Tomar buenas decisiones

El Código cubre muchas situaciones, pero no puede abarcar todas las eventualidades. Para ayudar a nuestros Colaboradores a decidir qué acción tomar en un caso de duda o poco claro, estas son algunas preguntas que deben hacerse:

			
¿Son mis acciones legales y legítimas?	¿Se ajustan mis acciones a las normas y valores que promueve Cono Group?	¿Están mis acciones en favor del interés superior de Cono Group?	¿Me sentiría cómodo leyendo sobre mis acciones en el periódico?

Si su respuesta es "sí" a todas estas preguntas significa que su acción es probablemente correcta. Cualquier "no" o "no estoy seguro" significa que los Colaboradores deben detenerse y buscar la orientación del Responsable Directo, Compliance Officer o Departamento de Legales.

2.6 Incumplimiento del Código

Le damos importancia a las infracciones del Código.

El incumplimiento de nuestro Código puede dar lugar a medidas correctivas, incluida la posibilidad de despido. El incumplimiento de nuestro Código también puede constituir una violación de la legislación aplicable y puede dar lugar a multas o sanciones civiles o penales. En algunos casos, podría incluso dar lugar a penas de prisión y/o la intervención de la autoridad pública.





¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables

2.7 Expresar una inquietud

Nuestro objetivo es fomentar una cultura en la que los Colaboradores se sientan cómodos a la hora de comunicar sus preocupaciones sin temor a represalias. Si un Colaborador cree de buena fe que se ha producido una violación de la ley, la normativa o el presente Código, le pedimos que lo comunique.

Para **expresar una inquietud**, un Colaborador puede:

- Hablar con su Responsable Directo.
- Hablar con el departamento pertinente, como Recursos Humanos o el Compliance Officer.
- Hablar con cualquier miembro del Directorio.
- Si no es posible hablar con un Responsable directo o representante de Cono Group o prefiere permanecer en el anonimato, puede utilizar los siguientes canales de comunicación:
 - ✉ speakup@cono-group.com
 - 🌐 www.cono-group.com (completar un formulario en nuestro sitio web)

Cono Group prohíbe explícitamente cualquier tipo de represalia contra un Colaborador que haga una denuncia de buena fe o participe de modo alguno en una investigación.

[Política de denunciantes](#) →

2.8 Responsabilidad del Compliance Officer

El^o, supervisado por los miembros del Directorio, es responsable de la administración del Código. Esta tarea debe llevarse a cabo de forma transparente e independiente, ser objetiva e imparcial.

El Compliance Officer es responsable de:

- Supervisar la distribución y la comprensión del Código por cada Colaborador de Cono Group.
- Hacer recomendaciones sobre cuestiones éticas que se le presenten a los Colaboradores en el desempeño de sus actividades.
- Resolver las consultas o dudas que puedan tener los Colaboradores sobre el Código, y abordar cualquier preocupación que pueda surgir en su Jornada de Trabajo.
- Investigar, analizar, arbitrar y presentar ante el Directorio una propuesta de resolución sobre los casos de violación del Código.
- Desarrollar, modificar y actualizar el Código cuando resulte necesario.

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Promover un lugar de trabajo ético y seguro

Trabajando juntos, con integridad y con respeto mutuo por la seguridad de los demás, creamos un entorno de trabajo que permite a las personas prosperar.



3 Promover un lugar de trabajo ético y seguro

3.1 Respeto, dignidad e igualdad de oportunidades

Nuestros Colaboradores son uno de nuestros mayores activos y la clave de nuestro éxito. Como empleador, valoramos la diversidad de nuestra gente y la contribución que cada uno hace. Es por ello que mantenemos un fuerte compromiso en garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

La Compañía adopta los principios internacionales de Derechos Humanos agrupados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Como tal, creemos en la igualdad de oportunidades y en el trato justo para todos. No toleraremos la discriminación ni ninguna forma de acoso por motivos de raza, edad, género, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra clase protegida por la ley y los tratados internacionales.

Las decisiones relacionadas con el empleo, incluidas la contratación, el despido y la jubilación, deben basarse únicamente en criterios legales y no discriminatorios, como las calificaciones, el rendimiento, las habilidades y la experiencia pertinentes. Prohibimos cualquier forma de trabajo forzado, de trata de personas o trabajo infantil. Nos comprometemos a mantener condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los Colaboradores.

La Compañía también respeta el derecho a la libertad de afiliación, la negociación



colectiva y los procedimientos adecuados de consulta. No toleraremos comportamientos que amenacen la seguridad de nuestro personal ni de nuestros activos, que son los recursos necesarios para que nuestros Colaboradores puedan desempeñarse adecuadamente en sus funciones. Esto incluye actos o amenazas de violencia o cualquier otra forma de intimidación.

Como empleador responsable, creemos en la remuneración de nuestros Colaboradores a niveles competitivos dentro del sector del mercado laboral local. Estamos plenamente comprometidos con la creación de un lugar de trabajo en el que todos los Colaboradores sean valorados y respetados, y en el que se fomente la comunicación abierta.

Si tiene alguna inquietud sobre discriminación, acoso o cualquier otra conducta ilegal en el lugar de trabajo, plantee la situación a su Responsable Directo o a Recursos Humanos.



3.2 Salud y Seguridad Ocupacional

Cono Group cree en proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para nuestros Colaboradores y en cumplir con todas las normas de salud y seguridad aplicables, así como con los requisitos internos. Promovemos activamente un entorno de trabajo que fomenta las prácticas seguras, haciendo todo lo posible para prevenir las lesiones, las enfermedades profesionales y muertes en el lugar de trabajo. La seguridad en el trabajo es una responsabilidad compartida y por eso solicitamos y comprometemos a todos a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable.

Se espera que los Colaboradores cumplan con todos los procedimientos de salud y seguridad establecidos por la Compañía y que asuman la responsabilidad de su propia seguridad y la de sus compañeros. Sólo deben realizar trabajos para los que estén capacitados y sean competentes, y estar médica y físicamente aptos para desempeñar sus funciones. Los Colaboradores tienen estrictamente prohibido realizar cualquier trabajo o actividad relacionada cuando se encuentren bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales, las sustancias controladas o el uso indebido de medicamentos de venta libre o con receta.

No se espera que ningún Colaborador comience una tarea que considere insegura o en la que no se puedan controlar los riesgos potenciales. Las personas deben informar sin demora a su Responsable Directo de cualquier accidente o lesión, de cualquier enfermedad o de cualquier condición insegura o insalubre, de modo que puedan adoptarse inmediatamente medidas correctoras. Los Responsables Directos de Cono Group se encargan de mantener una sólida

cultura de seguridad en el trabajo a través de un liderazgo visible. Se deben asegurar que cualquier peligro para la salud y la seguridad se identifiquen a través de un análisis periódico de los riesgos y una gestión continua de los mismos. Nuestros Responsables Directos también deben proporcionar a los Colaboradores la capacitación y los recursos adecuados para realizar su trabajo de forma segura y eficaz.



¿Por qué necesitamos un Código?

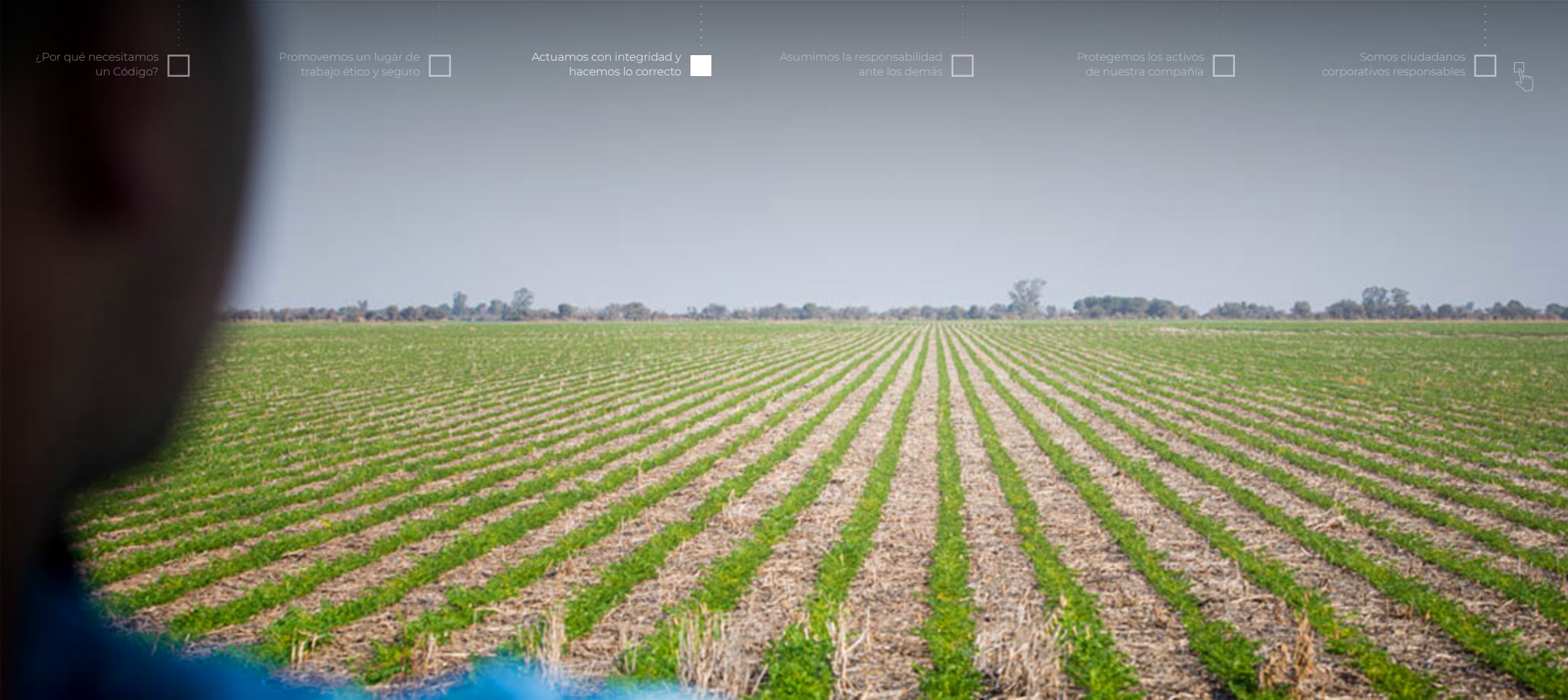
Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Manteniendo unos estándares éticos elevados y actuando con integridad, cumplimos con todas las leyes y reglamentos pertinentes y competimos de forma justa y leal.



4 Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

4.1 Conflicto de intereses

Hacer lo correcto para Cono Group es importante.

Un conflicto de intereses puede generarse cuando los intereses personales de un Colaborador se puedan ver comprometidos con los intereses de la Compañía.

Siempre que sea posible, deben evitarse las situaciones que creen un conflicto de intereses real, potencial o percibido. Sin embargo, reconocemos que evitarlo no siempre es posible o práctico.

Si se produce un conflicto de este tipo o un Colaborador se enfrenta a una situación que puede implicar o dar lugar a un conflicto de intereses, el Colaborador debe comunicarlo a su Responsable Directo o al Compliance Officer para resolver el asunto de forma justa y transparente.

No revelar un conflicto de intereses es un asunto serio y podría dar lugar a sanciones correctivas, e incluso el despido. Para ello, es importante que los Colaboradores sean conscientes del tipo de situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses o a su apariencia.

Algunos ejemplos comunes son:

- **Empleo paralelo:**
Tener un segundo empleo o prestar servicio de consultoría en otra empresa.
- **Inversión privada:**
Tener una participación o inversión significativa con algún proveedor, cliente, competidor u otro socio de negocios de la Compañía.
- **Relación personal:**
Tener una relación personal estrecha con un competidor, proveedor, cliente, o con otro Colaborador de Cono Group al que supervisa, relación sobre la cual la Compañía no tiene conocimiento.
- **Disertaciones fuera del trabajo:**
Recibir pagos o devoluciones de gastos en concepto de disertaciones, presentaciones o cursos.
- **Regalos y atenciones:**
Recibir pagos, comisiones, descuentos o regalos de socios comerciales.



¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



4.2 Soborno y Corrupción

Cono Group no tolera ninguna forma de corrupción y/o soborno. Tales actividades no sólo son ilegales, sino que también pueden causar un daño significativo a nuestra reputación. Cualquier violación de las leyes anticorrupción y antisoborno puede dar lugar a graves multas para Cono Group, además de sanciones personales y disciplinarias para los mismos Colaboradores involucrados.

Cono Group espera y compromete a sus Colaboradores a denunciar inmediatamente si ven o sospechan que se está produciendo un acto de soborno o corrupción.

Los sobornos adoptan numerosas formas y pueden incluir pagos en efectivo, servicios, uso de recursos, préstamos, una promesa de empleo o prácticas futuras, regalos, hospitalidad y muchas otras prácticas similares. **Los Colaboradores de la Compañía no deben (ni directa ni indirectamente a través de terceros) dar, pagar, solicitar o aceptar un pago, regalo o favor de un**

tercero que tenga la intención o que pueda parecer que tiene la intención de influir indebidamente en una decisión o resultado empresarial. Todos los Colaboradores deben abstenerse de cualquier acción que pueda dar lugar a la apariencia o sospecha de dicha conducta, o a su intento.

Estas normas se aplican tanto a las partes privadas como a las públicas, **pero hay que tener especial cuidado cuando se trata de funcionarios públicos, ya que se aplican normas más estrictas.** Cualquier reunión con un funcionario público requiere la aprobación previa del Compliance Officer y/o Directorio. Asimismo, nuestros representantes o Colaboradores que por el desempeño de sus funciones deban asistir a reuniones en las cuales participen funcionarios públicos, tienen totalmente prohibido concertar y participar de ellas sin un acompañante de la Compañía y/o el Compliance Officer en caso que la urgencia o que los temas a tratar lo requieran.

[i Política Antisoborno y Anticorrupción](#) →

La definición de funcionarios públicos puede ser muy amplia y hacer referencia a lo siguiente:

- Partidos políticos, funcionarios, candidatos y titulares de cargos a nivel nacional, estatal, provincial o municipal, ya sean nombrados y elegidos
- Colaboradores de entidades de propiedad del gobierno o controlados por éste, o de organizaciones públicas internacionales.
- Colaboradores de organismos gubernamentales, por ejemplo inspectores de aduana.

Cono Group apoya la realización de contribuciones a las comunidades en las que opera y permite donaciones razonables a organizaciones benéficas y/o patrocinios a individuos. Sin embargo, las contribuciones benéficas sólo se permiten si se realizan con fines benéficos de buena fe y bajo nuestras políticas y procedimientos aprobados para las donaciones.



4.3 Regalos y atenciones

Sabemos que el intercambio de regalos y atenciones con los socios comerciales puede desempeñar un papel positivo en el establecimiento de relaciones. Sin embargo, estas prácticas también pueden prestarse a abusos o generar conflictos de intereses reales o percibidos. Nuestra política sobre regalos y atenciones establece normas claras y detalladas para los Colaboradores en relación con este tema.

Como norma general los Colaboradores pueden, aceptar o dar, comida u obsequios siempre que :

- Sea inferior al límite monetario establecido en nuestras políticas.
- Sea poco frecuente.
- No sea dinero en efectivo o equivalente, por ejemplo, entrega de un cheque.
- Complementa la relación comercial.
- Es coherente con las prácticas comerciales e industriales locales.
- No hace que el destinatario se sienta obligado a realizar alguna acción o contratación a favor de Cono Group o sus Colaboradores, incluso si puede sólo dar la impresión de estarlo.
- No viola la legislación local ni la política del receptor.
- Ha recibido todas las aprobaciones internas necesarias para su gestión.

Se aplican consideraciones y requisitos especiales a la entrega de regalos y atenciones a los funcionarios públicos en nuestra política, aunque en principio se encuentran prohibidas.

El Compliance Officer junto con Recursos Humanos mantendrá un registro preciso



y completo de cualquier pago, regalo u hospitalidad de este tipo. Para lo cual se requiere a todos los Responsables Directos y Gerencias que los reciben, entregan o intermedian en una práctica relacionada, que mantengan un canal de comunicación fluido a fin de que dicho registro se mantenga actualizado y pueda ser monitoreado por los equipos de control correspondientes.



4.4 Competencia libre y justa

Cono Group apoya los principios de la competencia consagrados en la ley que tienen por objeto preservar la competencia libre y justa. Por ello, no firmamos acuerdos o tratos con nuestros competidores para limitar la libre competencia mediante prácticas como el intercambio de información sensible, intentos indebidos de monopolizar mercados o controlar precios y otras prácticas comerciales desleales. Somos especialmente conscientes de nuestras responsabilidades cuando participamos en organizaciones comerciales del sector y en otras reuniones o eventos a los que asisten nuestros competidores.

Además, la recopilación de información sobre la competencia y la inteligencia empresarial debe hacerse de forma legal y ética. En ningún caso es aceptable el fraude, la falsificación u otras prácticas ilegales o poco éticas para obtener datos de la competencia. Esperamos que todos los Colaboradores conozcan las leyes de la competencia para evitar infracciones.



4.5 Anti-Lavado de activos

Cono Group cumple todas las leyes aplicables que prohíben el lavado de dinero o la financiación con fines ilegales o ilegítimos. El lavado de dinero es el proceso ilegal por el que se oculta el origen de los fondos generados por una actividad delictiva y se ponen en circulación, haciéndolos parecer como si procedieran de una fuente legítima.

No participamos ni ayudamos a ningún tercero en el lavado de activos ni en la financiación del terrorismo, ni en ninguna otra práctica ilegal. Si un Colaborador tiene alguna duda o sospecha relacionada con un socio comercial o una transacción concreta, debe informar a su Responsable Directo y/o ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento Normativo de forma inmediata.





4.6 Normas y sanciones comerciales

Cono Group se compromete a seguir todas las normas que regulan nuestras operaciones comerciales internacionales. **Esperamos que nuestros Colaboradores sigan las leyes de comercio internacional y respeten todas las leyes de importación y exportación aplicables en los países donde operamos.**

También debemos respetar las sanciones económicas aplicables allí donde operamos. Las sanciones económicas son restricciones promulgadas por gobiernos y organizaciones internacionales de todo el mundo en relación con determinados estados, regímenes, entidades y personas. Las sanciones pueden restringir las transacciones de bienes, servicios, pagos y transferencias de capital, así como la circulación de personas.

Las restricciones impuestas por estas leyes cambian a menudo y sin previo aviso. Los Colaboradores deben conocer y respetar las leyes y reglamentos que nos prohíben o restringen hacer negocios con estados, regímenes, entidades y/o individuos sancionados. Si tienen dudas sobre las leyes de sanciones económicas, deben consultar a su Responsable Directo o al Departamento de Legales o al Compliance Officer.

4.7 Información privilegiada

La información privilegiada se refiere a cualquier información no disponible

públicamente sobre una Compañía que podría ser delicada en cuanto al valor, es decir, que podría tener un efecto significativo en el precio de los valores si se hiciese pública. En su trabajo diario, los Colaboradores de Cono Group pueden obtener información privilegiada sobre otras empresas que cotizan en bolsa. Es su deber proteger cualquier información privilegiada que posean, y no se les permite utilizarla o abusar de ella para sus propias inversiones o para "avisar" a otros.

4.8 Actividades y contribuciones políticas

Como parte de nuestros principios empresariales, Cono Group no contribuye a ninguna campaña política, partido político, candidato político o cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

Nuestros Colaboradores tienen derecho a apoyar las actividades políticas de su elección. Sin embargo, no pueden utilizar los bienes o recursos de Cono Group para actividades políticas personales ni para participar en actos, convenciones, cursos, presentaciones que en nombre de Cono Group beneficie de algún modo a un Colaborador de manera individual.

La Compañía espera de sus Colaboradores que no participen en actividades políticas en nombre de Cono Group, a menos que estén específicamente autorizados para ello por el Directorio, ni que persigan beneficios políticos o propios en su nombre o en representación de la Compañía en reuniones de concentraciones de empresas u organizaciones.

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Asumimos la responsabilidad ante los demás

Cuidamos el negocio suministrando productos de alta calidad y estando atentos a las necesidades de nuestros clientes y socios. Solo así podemos esperar que nuestro negocio prospere, hoy y en el futuro.



5 Asumimos la responsabilidad ante los demás

5.1 Calidad y seguridad de los productos

Cono Group se dedica a suministrar productos seguros y de alta calidad a los clientes de todo el mundo de forma constante, cumpliendo todos los requisitos legales y reglamentarios pertinentes en los países en los que hacemos negocios.




Exigimos a todos los Colaboradores que se aseguren de conocer nuestras políticas y procedimientos detallados sobre seguridad y alimentación para ayudar a garantizar que nuestros productos cumplan con los requisitos reglamentarios, y nuestros propios estándares de calidad, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. **Se espera que los Colaboradores consulten inmediatamente si tienen alguna duda o inquietud sobre la calidad o la seguridad de los productos.**

 Política de seguridad alimentaria 
 Política de alergias

5.2 Socios Comerciales

En Cono Group, valoramos nuestras relaciones con los proveedores, clientes y otros socios comerciales y buscamos construir relaciones a largo plazo basadas en la confianza y los valores compartidos. Forjar este tipo de alianzas lleva tiempo y requiere el compromiso de ambas partes de actuar con integridad y mantener un alto nivel de conducta empresarial.

Al entablar una nueva relación comercial con un socio, es imprescindible que los Colaboradores sigan nuestros estrictos procesos de contratación y auditoría. También debemos asegurarnos de que los proveedores conozcan, entiendan y tengan la intención de cumplir nuestro Código de Conducta para Proveedores. **Si un Colaborador sabe o sospecha que un proveedor no cumple con nuestras normas, debe plantear inmediatamente su preocupación a su Responsable Directo.**

 Código de conducta para Proveedores 
 Política de diligencia debida para el cumplimiento de las normas por parte de terceros

5.3 Datos personales y privacidad

Cono Group trata la información personal con cuidado. Como parte de nuestras actividades comerciales rutinarias, podemos recolectar, procesar y/o transferir datos personales sobre varios individuos, incluyendo clientes, colaboradores y proveedores. Sólo recopilamos y conservamos la información personal que es necesaria para cumplir con nuestros requisitos comerciales y que está permitida por la ley en los países en los que operamos.

Nuestros Colaboradores también deben asegurarse de que, si manejan dicha información, ésta esté protegida y se utilice de forma legal y adecuada.

 Política Información personal y privacidad de datos 

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Protegemos los activos de nuestra Compañía

Porque nos importa el legado, la reputación y el futuro de nuestra Compañía, hacemos todo lo posible por proteger los activos físicos e intelectuales de Cono Group.



Protegemos los activos* de nuestra Compañía

Los activos de la Compañía se refieren a todo lo que es propiedad de Cono Group. Esto abarca activos físicos como vehículos, bienes inmuebles, mobiliario y equipos de oficina y activos intangibles como marcas comerciales, ideas, tiempo de trabajo y resultados del trabajo. Esperamos que los Colaboradores tomen las precauciones necesarias para proteger los activos de la Compañía y evitar cualquier uso indebido, fraude o delito. Los activos no deben utilizarse en beneficio de empresas externas o para otros beneficios personales o profesionales, ni deben ser utilizados con un fin ilegal o inmoral.

6.1 Activos materiales

Los Colaboradores deben proteger y cuidar los activos físicos de Cono Group y asegurarse de que no sean dañados o destruidos. Los activos físicos sólo pueden ser retirados de nuestras instalaciones con autorización previa.



6.2 Sistemas informáticos

Se espera que todos los Colaboradores se aseguren de que el uso de los activos tecnológicos de la Compañía (incluido el hardware, el software, los dispositivos móviles, el correo electrónico, Internet/intranet, etc.) se utilicen de forma adecuada y segura, en conformidad con todas las normativas locales y nuestras nuevas Directivas.

El uso personal de los sistemas de información y comunicación debe ser mínimo. **Además, está estrictamente prohibido utilizar los sistemas Cono Group para difundir material o contenidos inapropiados**, todo ello conforme lo establecen nuestras políticas internas.

Cono Group se reserva el derecho de monitorear el uso de los recursos de la Compañía, como el correo electrónico, el uso de Internet, el almacenamiento de archivos y el acceso a los ordenadores para confirmar que se utilizan para fines empresariales y para garantizar el cumplimiento tanto de nuestras políticas internas como de las leyes y normativas locales aplicables.



6.3 Propiedad intelectual e información confidencial

Proteger la propiedad intelectual y la información confidencial de nuestra Compañía es esencial para nuestra seguridad y éxito. Los derechos de propiedad intelectual incluyen, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas comerciales, logotipos y secretos comerciales. La información confidencial también incluye documentos como planes de negocio, previsiones, contratos y datos comerciales, listas de clientes y datos de los Colaboradores. La información confidencial puede estar en forma escrita, oral o electrónica.

Esperamos que nuestros Colaboradores protejan los derechos de propiedad intelectual y la información confidencial de la Compañía.

Los Colaboradores sólo deben compartir dicha información con los compañeros de trabajo que estén autorizados a acceder a ella y la necesiten para realizar su trabajo. La información confidencial sólo puede compartirse con personas ajenas a la organización si tienen un propósito comercial legítimo y han firmado un acuerdo de no divulgación.

Los Colaboradores también deben proteger la información confidencial de nuestros socios comerciales y no deben infringir los derechos de propiedad intelectual de otros.

Tenga en cuenta que su obligación de no compartir la información confidencial sigue siendo aplicable una vez finalizada su relación laboral con Cono Group.

6.4 Libros y registros prolijos

Llevar libros y registros precisos y completos es fundamental para tomar decisiones acertadas y ofrecer una visión precisa de las operaciones y la situación financiera de Cono Group. **Los Colaboradores deben cumplir las normas de contabilidad e información financiera pertinentes y respetar todas las leyes y reglamentos correspondientes.** También deben seguir nuestros manuales y normas internas de contabilidad e información.

Los Colaboradores también son responsables de entender y seguir las políticas de la Compañía sobre el mantenimiento, el almacenamiento y la eliminación de los registros empresariales.









6.5 Comunicación externa

La comunicación con los grupos de interés es un instrumento importante para gestionar nuestra marca y reputación. En aras de la eficacia y la claridad, debemos garantizar que toda la comunicación sea precisa, oportuna, completa, coherente y fácilmente comprensible. Hay que tener cuidado con lo que comunicamos y cómo lo hacemos, tanto con los colegas como con las partes interesadas.

Sólo las personas con formación y/o autorización específica pueden difundir información sobre Cono Group a los grupos de interés. Todos los demás Colaboradores deben abstenerse de hacer declaraciones públicas en nombre de la Compañía. Cualquier solicitud de información financiera debe remitirse al **Gerente de Finanzas**; todas las consultas de los medios de comunicación y las solicitudes públicas de información deben remitirse al **Coordinador de Marketing**. Las consultas de los reguladores, funcionarios públicos o responsables políticos deben remitirse al departamento de **Legales** y/o al **Compliance Officer**, según sea el caso.

Tenga en cuenta que el uso de las Redes Sociales     se considera una comunicación con partes externas y, por tanto, está cubierto por las mismas normas. Al utilizar las redes sociales, se pide a los Colaboradores que cumplan con lo dispuesto en nuestra “Política de Uso de Redes Sociales” en base a los siguientes criterios:

- Indicar que las opiniones sobre Cono Group son propias y no reflejan las de la Compañía.
- No revelar información confidencial sobre la Compañía o nuestros socios comerciales.
- No publicar información confidencial sobre cualquier cosa que pueda constituir una amenaza u hostigamiento, o que pueda considerarse como acoso, intimidación o discriminación

Se pide a todos los Colaboradores que se familiaricen con nuestra política de Comunicación y Redes sociales.

¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Somos ciudadanos corporativos responsables

Porque creemos que es lo correcto para nosotros y para las generaciones futuras, cuidamos de nuestro medio ambiente, de nuestra gente y de las comunidades donde operamos. Como guardianes de la tierra, tratamos no sólo de minimizar nuestro impacto, sino también de restaurar y reponer los ecosistemas locales, al tiempo que nos esforzamos por equilibrar los intereses de las partes interesadas



7 Somos ciudadanos corporativos responsables

La protección de nuestros recursos más importantes -nuestro medio ambiente y nuestra gente- está en el centro de lo que hacemos. **Por eso, Cono Group ha firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se ha comprometido a aplicar sus diez principios en materia de Derechos Humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.**

Buscamos activamente formas de proteger nuestro medio ambiente cuidando la salud del suelo, frenando nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y siguiendo un enfoque de gestión integrada de plagas. También estamos decididos a reducir nuestro consumo de agua, a promover la biodiversidad y la reforestación, y a reducir nuestros residuos sólidos.

Como buen ciudadano corporativo, valoramos a nuestro personal y creemos que hay que tratar a todos los Colaboradores con respeto y dignidad. Nos comprometemos a crear una organización inclusiva y diversa en la que las personas puedan prosperar.

También nos apasiona desempeñar un papel positivo en la vida de nuestras comunidades trabajando con los líderes locales y fomentando el voluntariado de los Colaboradores. Además de ofrecer oportunidades, formación y educación a los Colaboradores, apoyamos activamente a los bancos de alimentos locales con donaciones de comida.



¿Por qué necesitamos un Código?

Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra compañía

Somos ciudadanos corporativos responsables



Política Aplicable

Toda política se regirá e interpretará de acuerdo con la versión en español.

Ante cualquier desavenencia relativa a la interpretación y/o ejecución que pudieran derivarse entre versiones en distintos idiomas existentes sobre un mismo documento, primará siempre la versión en idioma español debidamente publicada, salvo se estipule lo contrario.

