



## Etica y Código de Conducta La Jaguara SAS

*LaJaguarakuai*

### 1. INTRODUCCION:

Desde sus orígenes para La Jaguara, la honestidad, transparencia, el trato justo y respetuoso y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de La Jaguara. Desde entonces, los empleados de La Jaguara han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de La Jaguara se ha constituido como uno de los activos más importantes de La Jaguara.

### 2. ALCANCE:

El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves. La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar.

### 3. OBJETIVO:

Brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

### 4. PRINCIPIOS BASICOS DE CONDUCTA

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a La Jaguara o a su reputación.
- Actuar de manera transparente, legal y honesta.
- Priorizar los intereses de La Jaguara sobre los intereses personales o de otra índole.
- Trato respetuoso y justo.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, funcionarios y directores de La Jaguara.

icofa





## **Artículo 1: Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones**

*Respetamos la ley en todo momento*

La Jaguara y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Cualquier trabajador que tenga conocimiento sobre cualquier falta al presente documento debe reportarlo inmediatamente por los medios establecidos al oficial de ética, al Jefe directo o, si no es pertinente a través de el formulario de [Quejas y Recomendaciones](#). Si es por medio del Jefe directo, éste debe reportarlo dentro las 24 horas siguientes a la Dirección y/o socios.

En estos casos, el trabajador goza de las siguientes garantías:

- Confidencialidad sobre la información y las personas.
- Presunción de buena fe. Cuando una persona reporta una conducta debe hacerlo con responsabilidad, se presume que lo hace de buena fe y con base en indicios o elementos reales.

### **RESPONSABILIDADES LABORALES**

Los asuntos relacionados con aspectos de índole laboral y/o involucren potenciales conflictos de interés, deben ser direccionados a la Dirección.

## **Artículo 2: Conflictos de Interés**

*Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de La Jaguara*

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de La Jaguara. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de La Jaguara.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato (Director de Operaciones) a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.





### **Artículo 3: Actividades Externas**

*Estamos orgullosos de la reputación de La Jaguara y también tenemos en cuenta los mejores intereses de La Jaguara en nuestros trabajos y actividades externas*

No deben desarrollarse actividades fuera de La Jaguara si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia La Jaguara, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de La Jaguara o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de La Jaguara.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al Director de Operaciones o en su defecto si es un Director se deberá consultar con la Junta Directiva de empresa

### **Artículo 4: Familias y Parientes**

*Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas*

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

### **Artículo 5: Oportunidades dentro de la empresa**

*Estamos comprometidos a fomentar los negocios de La Jaguara*

Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato (Director Operativo) quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía.





## **Artículo 6: Defensa de la competencia y legalidad comercial**

*Creemos en la importancia de la libre competencia.*

La Jaguara está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre La Jaguara y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberán asesorar para recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

## **Artículo 7: Información Confidencial**

*Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros*

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Gran parte del éxito de La Jaguara depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.





La Jaguara respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint venture), proveedores o clientes compartan información confidencial con La Jaguara, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de La Jaguara. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

### **Artículo 8: Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad**

*Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía*

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de La Jaguara o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de La Jaguara constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas (stakeholders). Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de La Jaguara.

La Jaguara prohíbe rotundamente financiar o promover mediante actividades de marketing cualquier actividad ilegal o de terrorismo.

### **Artículo 9: Soborno, corrupción y lavado de activos**

*Repudiamos toda forma de soborno y corrupción*

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también





resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. La Jaguara ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes en ningún caso.

Para evitar el riesgo de verse involucrados en lavado de activos, los vendedores de la empresa deben hacer una diligencia debida de nuevos clientes con especial énfasis en ordenes de mayor cuantía que lo habitual. Esta diligencia debida debe verificar los datos de la persona jurídica o natural,

#### **Artículo 10: Regalos, comidas, entretenimiento**

*Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia*

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato (Director de Producción).

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor: dinero, préstamos, sobornos o ventajas monetarias similares.







### **Artículo 11: Discriminación y acoso**

*Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados*

La Jaguara respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al Director de Producción.

### **Artículo 12: Incumplimiento**

*Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario*

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las inmediato. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.





**Artículo 13: Comunicación de conductas ilegales o violatorias**

*Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones*

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a los directores.

**Artículo 14: Medio ambiente**

*Nos comprometemos a respetar el medio ambiente a través de nuestras practicas empresariales.*

La Jaguara se compromete a cultivar un futuro más verde a través de iniciativas de sostenibilidad integradas en todas las facetas de nuestras operaciones. Nuestra elección de botellas de vidrio es una decisión consciente para reducir los residuos de plástico de un solo uso, ofreciendo una alternativa reciclable. Adoptamos prácticas de compostaje, garantizando que nuestros residuos de producción se reutilicen en abono rico en nutrientes en lugar de contribuir a los vertederos.



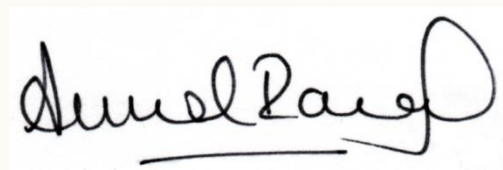




**Artículo 15: Libertad de asociación**

*Nos comprometemos a no interferir en la comunicación entre nuestros empleados o prohibir el derecho de sindicalización.*

El artículo 38 de la Constitución Política de Colombia garantiza el derecho de asociarse libremente para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Así mismo, y como desarrollo de dicho mandato, el artículo 39 superior señala que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, determinando que su estructura y funcionamiento interno en todo caso debe obedecer a lo previsto por el orden legal.



---

Ana Constanza Ramírez Ruiz

Representante Legal

La Jaguara SAS

*Bogotá. Julio 07 de 2023*

