



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

En SEMIRA creemos que, al igual que una semilla necesita raíces firmes para crecer y dar frutos, nuestra organización requiere principios sólidos para sostener todo lo que hacemos.

Nuestro Código de ética y Conducta representa nuestras *“raíces éticas”*, que son el fundamento de nuestra forma de trabajar, relacionarnos y tomar decisiones. Aquí se encuentran los valores que guían cada acción, recordándonos que el verdadero crecimiento solo es posible cuando está sostenido en la integridad, el respeto y la responsabilidad.

Este código no es un documento estático, es un compromiso vivo. Nos invita a actuar con transparencia, a construir confianza entre nosotros, con nuestros clientes, aliados y comunidades, y a ser coherentes con lo que decimos y hacemos.

En SEMIRA, cada persona es parte de un compromiso común: sembramos confianza, cultivamos respeto y cosechamos un futuro justo y sostenible. Porque reinventarnos es crecer, y en cada acción, decisión y producto reafirmamos lo que somos: el mejor lugar para crecer.

Código de Ética y Conducta - PLTC-014, REV 00, 2025-08-15

La información contenida en este documento es de carácter CONFIDENCIAL y solamente para uso interno de SEMIRA, una empresa del Grupo Vilaseca. Queda estrictamente prohibida la modificación, retransmisión, difusión, copia u otro uso de esta información por cualquier medio, ya sea en su totalidad o una parte del contenido de esta.



INDICE

- Objetivo del Código de Ética y Conducta
- Políticas de Conductas:
 - 1.- Respeto a la ley
 - 2.- Respeto a los derechos humanos
 - 3.- Conducta de Nuestros Colaboradores
 - 4.- Cero Tolerancia al Acoso
 - 5.- Cuidado de los Bienes de la Empresa
 - 6.- Confidencialidad de la Información
 - 7.- Conducta Cibernética
 - 8.- Conductas Antisoborno, Anticorrupción y de Prevención de Fraudes
 - 9.- Libre Competencia
 - 10.- Declaración de Conflicto de Interés
- Sanciones
- Canales de Denuncia
- Proceso de No Represalias
- Nuestro compromiso con el conocimiento del Código de Conducta
- Declaración



OBJETIVO PRINCIPAL

El Código de Ética y Conducta de SEMVRA busca establecer el marco de valores y principios para guiar los comportamientos y la toma de decisiones de los colaboradores de la empresa, a través de lineamientos y normas claras que se deben cumplir de forma íntegra, honesta y transparente.

La naturaleza de este código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar en nuestro día a día laboral. Por ello, el objetivo de este es brindar un marco de referencia respecto al proceder en cualquier actividad, con base en el reglamento interno de la compañía.

Los colaboradores de SEMVRA son parte fundamental para mantener este compromiso en cada una de sus responsabilidades diarias, dejando en alto la reputación de la compañía, uno de sus activos más importantes.

La responsabilidad absoluta de cada colaborador de SEMVRA es hacer lo correcto. En caso de tener alguna duda o consulta respecto a cómo proceder en determinada situación, el colaborador deberá consultar con su jefe inmediato, con el equipo de Talento & Cultura o con cualquier otra instancia interna relacionada, a fin de actuar de la manera más adecuada.



POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

1.- Respeto de la ley

En SEMVRA nos caracteriza el respeto de la ley. Todos los que formamos parte de la empresa, **estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones** a nivel nacional e internacional, que tengan aplicación en nuestra operación. En consecuencia, ningún colaborador, directivo ni accionista realizará actos contrarios a las leyes o antiéticos, o instruirán a otros para que lo hagan.

2.- Respeto a los derechos humanos

En coherencia con este compromiso, SEMVRA orienta su actuar conforme a los siguientes principios:

- Rechazar cualquier práctica discriminatoria o que atente contra la dignidad humana, independientemente de la edad, género, estado civil, nacionalidad, religión, discapacidad, raza, etnia u otra condición personal.
- Prohibir y rechazar de manera categórica el trabajo infantil, el trabajo forzoso o involuntario, así como cualquier forma de trato inhumano, degradante o abusivo.
- Promover condiciones laborales justas, prácticas de reclutamiento responsables, ambientes de trabajo seguros y respetuosos, así como la garantía de un salario digno.
- Establecer procedimientos eficaces de supervisión y control que permitan, mediante la debida diligencia, identificar posibles riesgos de vulneración de derechos humanos, así como prevenirlos y mitigarlos de manera oportuna.
- Prevenir y reducir los riesgos de violaciones a los derechos humanos en todas las actividades propias y a lo largo de toda la cadena de suministro.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la valoración de la diversidad en el entorno laboral.
- Implementar mecanismos de denuncia y reparación que sean accesibles, confidenciales y eficaces para todos los trabajadores, incluidos contratistas y trabajadores indirectos, garantizando la protección contra represalias y una atención oportuna y justa ante cualquier posible vulneración.
- Impulsar la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y la mejora continua de las condiciones laborales.



3.- Cero tolerancias al acoso

Em SEMVRA rechazamos el acoso de cualquier tipo, sea sexual, moral, de persecución laboral u otro. A continuación, compartimos las diferentes de situaciones de acoso que debemos denunciar:

- Acoso cibernético: Actos de humillación mediante el uso de tecnologías o medios digitales/virtuales (intranet, internet, redes de sociales), que son de gran impacto por la visibilidad y la posibilidad del anonimato.
- Acoso físico: Incluye agresiones, ataques físicos, robo o daño intencionado de pertenencias.
- Acoso psicológico: Involucra persecución, intimidación, chantaje, manipulación y amenazas al otro; además, acciones que busquen dañar la autoestima y que fomenten la sensación de temor.
- Acoso verbal: Acciones no corporales que tienen por finalidad discriminar y crear exclusión: insultos, difusión de chismes, rumores y bromas ofensivas.
- Acoso sexual: Asedio, inducción o abuso sexual, referencias de doble sentido o malintencionadas a la intimidad de la persona.
- Acoso social: Acciones que pretenden aislar al individuo del resto del grupo, ignorándolo, aislándolo y excluyéndolo del resto de manera directa e indirecta.

4.- Conducta de nuestros colaboradores

En Semvra, la conducta de nuestros colaboradores refleja quiénes somos. No se limita únicamente a la jornada laboral: cada persona representa a la compañía también fuera de ella, en cada acción y decisión que toma.

Nuestros comportamientos se sostienen en principios inquebrantables: honestidad, integridad, justicia, respeto y cooperación. Por eso, en Semvra no toleramos decisiones malintencionadas, ni actitudes inadecuadas, ofensivas o irrespetuosas que atenten contra la dignidad de otra persona.

Creemos firmemente en un ambiente laboral sano y constructivo, justo, incluyente, libre de conflictos intencionales o conductas que afecten la confianza y el trabajo en equipo.

Del mismo modo, estamos profundamente comprometidos con la calidad de nuestros productos y servicios, porque sabemos que llegan a millones de hogares. Cada colaborador pone su esfuerzo y capacidad al servicio de cumplir los más altos



estándares de producción y comercialización, garantizando que Semvra se diferencie por su calidad, excelencia y por la forma de contribuir positivamente al bienestar de nuestros consumidores y sus familias.

Entre las principales conductas esperadas por parte de nuestros colaboradores se encuentran:

- Cumplir las normas de seguridad industrial y procedimientos internos.
- Mantener relaciones basadas en el respeto mutuo y el trabajo en equipo.
- Evitar conflictos de interés y declarar cualquier situación que pueda comprometer la objetividad.
- Proteger la confidencialidad de la información de la empresa y sus clientes.
- Usar de manera responsable los recursos de la compañía.
- Denunciar cualquier práctica o situación que atente en contra de este código, reglamento o política, por los canales oficiales de SEMVRA.

5.- Cuidado de los bienes de la Empresa

Como colaboradores de SEMVRA somos responsables de cuidar y darle un buen uso a cada uno de los bienes tangibles e intangibles que la empresa nos confía.

Se entienden como bienes tangibles: vehículos, maquinarias, muebles y enseres, dinero, herramientas de trabajo y todos los demás bienes físicos de propiedad de la empresa.

Como bienes intangibles se entienden: marcas de la empresa y de nuestros productos, información que poseemos, recetas, sistemas informáticos de trabajo, direcciones electrónicas, internet, cuentas bancarias y demás servicios que recibimos de la compañía.

Por tanto, los directivos y colaboradores que pertenecen a la empresa están obligados a proteger el patrimonio de SEMVRA contra pérdida, robo y uso indebido; siendo el uso mal intencionado o indebido de los recursos una violación a este código, por lo tanto, quien incumpla lo señalado deberá asumir su responsabilidad.

6.- Confidencialidad de la información

Como colaboradores y directivos de SEMVRA, adoptamos todas las medidas necesarias para que la información que se genere en nuestra labor sea confidencial y no sea transmitida a terceros ajenos a la empresa, asumiendo la responsabilidad civil y penal en caso de divulgación no autorizada.



De la misma forma, nuestros clientes y proveedores darán el uso adecuado a toda información que reciban de parte de SEMVRA.

Se considera como información confidencial cualquier idea de negocio, proyecto, fórmula de productos, diseños de empaques, marcas, planes estratégicos, procedimientos internos, precio de compra o comisión, u otro tema similar desarrolladode cualquier manera, ya sea tangible o intangible, del que hubiesen tenido conocimiento, relacionado con la figura de negocio de SEMVRA, sus clientes, sus proveedores, sus colaboradores, sus socios comerciales, los consultores, u otras compañías que participen en sociedad.

Entre las principales medidas de prevención para el cumplimiento del manejo de la confidencialidad de la información compartimos las siguientes:

- No dejar expuestos papeles con información de la empresa en espacios de acceso común, en donde se pueda extraviar dicha documentación.
- Mantener las computadoras y archivos confidenciales con claves y cerrar los documentos electrónicos después de trabajar con ellos.
- No leer, hablar o compartir información de la empresa en lugares y/o transportes públicos, o en reuniones ajenas a la Empresa.
- Bloquear la computadora antes de retirarse del puesto de trabajo, y apagarla al término de la jornada.
- En medida de lo posible, los archivos adjuntos en correos electrónicos deben estar protegidos de forma que no puedan manipularse por terceros (ejemplo: enformato "PDF").
- La dirección de correo electrónico provista por la empresa a sus colaboradores debe ser utilizada, estrictamente, para temas laborales.
- Usuarios y contraseñas de acceso a los sistemas de información y direcciones de correo electrónico son privados, confidenciales e intransferibles.

7.- Conducta cibernética

Todos los colaboradores y directivos de la empresa estamos obligados a cumplir con las normas sobre el buen uso de tecnología y herramientas informáticas (correo electrónico, internet, intranet, redes sociales, etc.), en las que quedan prohibidos todo tipo de divulgación de contenido discriminatorio y uso del lenguaje inapropiado que impulse o fomente la violencia o el daño moral.



La implementación de los recursos tecnológicos, proporcionados por la compañía, deben promulgar valores como la cooperación, la participación y el aprendizaje continuo.

A continuación, se detallan las diferentes medidas para garantizar la buena conducta cibernética:

- Bajo ningún concepto puede compartirse contenido perteneciente a SEMVRA que no haya sido formalmente autorizado para su divulgación mediante correo electrónico, redes sociales y/o cualquier otra plataforma de comunicación.
- Queda prohibido asociar a SEMVRA (marcas y/o productos) publicaciones y/o contenido que vayan en contra de los valores y principios promovidos como empresa. Entre el contenido estrictamente prohibido se puede citar los relacionados a discriminación, odio, difamación, proselitismo político, entre otros.
- Se rechaza cualquier tipo de publicación que sea emitida con el propósito de atentar en contra de la integridad de colaboradores, directivos y de la gestión de empresas que pertenecen a SEMVRA.
- Evitar acceder a enlaces de páginas web y descargas de contenidos de fuentes desconocidas.
- En caso de inquietudes o dudas sobre comunicaciones en redes sociales relacionadas a la compañía se recomienda direccionarse al área de Talento & Cultura de SEMVRA para su respectivo soporte o guía.

8.- Conductas antisoborno, anticorrupción y de prevención de fraudes

En SEMVRA se prohíbe y se rechaza cualquier acto de soborno, corrupción o fraude que pueda darse tanto con sus directivos y colaboradores, como en la relación de estos con proveedores y clientes de la Empresa.

Todas las actividades fraudulentas están estrictamente prohibidas, y todos los colaboradores podrán detectar fraudes e informarlos oportunamente al líder inmediato, al representante de Talento & Cultura de su localidad, canal de denuncia en buzón físico / virtual o al equipo de Auditoría Interna del Grupo Vilaseca.

Los tipos de fraudes son:

- Robar dinero en efectivo, herramientas, artículos de inventario u otros activos.
- Recibir regalos o dinero de proveedores a cambio de la realización de un negocio o de cualquier otro tipo de beneficio personal o para un tercero.
- Autorizar o recibir pagos a cambio de bienes no recibidos o servicios no entregados.



- Autorizar o recibir pagos por horas no trabajadas o gastos no realizados ni documentados.

Nuestros colaboradores son personas comprometidas y apasionadas con su trabajo, por lo tanto, hacen negocios de manera justa, honesta y transparente con clientes y proveedores. No se aceptan ni se ofrecen regalos, viajes, dinero, coimas o cualquier otra regalía para el propio beneficio. Los colaboradores que pudieran recibir obsequios en ocasiones especiales sean estas: temporada navideña, cumpleaños, aniversario de la empresa u otras, deberán entregarlos al representante del área de Talento & Cultura de su localidad, que definirá el curso de acción, por ejemplo, sorteo en eventos internos, asignación por reconocimientos en reuniones informativas u otros.

A más de los criterios generales de calidad, precio y servicio, el proveedor calificado como crítico solamente podrá ser seleccionado, si declara cumplir con el Código de Conducta del Proveedor.

9.- Libre de competencia

Somos transparentes y leales, por ello, trabajamos amparados en las leyes antimonopolio, la normativa relativa a la fijación de precios en libre competencia y las leyes de protección del consumidor.

Estamos comprometidos en brindar un trato respetuoso, correcto, justo y honesto a todos nuestros clientes y proveedores, haciéndoles saber sus derechos como consumidor y/o proveedor de servicio, tratando de cubrir sus necesidades y/o requerimientos, buscando su fidelización siempre en el marco y respecto de la ley y de este código.

10.- Declaración de conflictos de interés

Estamos comprometidos con el proceso de toma de decisiones que promueva siempre los intereses de la compañía. Cualquier situación que interfiera en un proceso óptimo de toma de decisiones, que busque beneficiar o perjudicar a SEMVRA, deberá ser declarado oportunamente.

Ningún colaborador deberá generar situaciones que busquen privilegiar sus propios intereses con el ánimo de obtener cualquier tipo de beneficio, de manera directa o indirecta (cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos u otros familiares), ya sea a través de otro colaborador, cliente, proveedor o de cualquier persona relacionada a SEMVRA.

Entre las principales situaciones de conflictos de interés, que se especifica dentro de la *Política de Conflicto de Interés* de SEMVRA, se encuentran: Intereses económicos, relaciones interpersonales y uso de la información.



La regla básica frente a un conflicto de intereses es reportarlo y de manera oportuna. En caso de duda sobre si una situación constituye conflicto de interés o no, se deberá reportar

Los colaboradores de SEMVRA deben firmar la Declaración de Conflicto de Intereses a su ingreso a la empresa, o posteriormente, con el objetivo de prevenir y administrar cualquier situación que represente riesgo y conflicto en las actividades cotidianas.



SANCIONES

El Código de ética y conducta es de cumplimiento obligatorio para todos los directivos, colaboradores y accionistas de SEMVRA, su finalidad es definir un comportamiento correcto y adecuado dentro y fuera de la empresa.

La transgresión a este código será considerada como un acto grave y sancionado disciplinariamente, siendo motivo suficiente para la separación de la empresa.

De igual forma, si la violación a este código y/o al reglamento interno de trabajo traspasa el orden público, la responsabilidad civil o penal será individual y personal.



CANALES DE DENUNCIA

SEMVRA cuenta con los siguientes medios o canales de denuncia, que podrán ser utilizados por cualquier colaborador de la empresa:

- comunicacionesinternas@semvra.com
- denuncia@grupovilaseca.com
- Comité de Sugerencia y Representantes de Género.
- Equipo de Talento y Cultura
- Jefe Inmediato o rol con mayor nivel jerárquico.
- Cosechas Trimestrales, reuniones informativas, almuerzos o desayunos con Gerentes.
- Buzón virtual de Semvra con código QR
- Buzones físicos ubicados en: Comedor (parte externa) y Cooperativa GV (Sky Building piso 10).
- Equipo de Auditoría Interna del Grupo Vilaseca y área corporativa de Seguridad Física.



La obligación de cada colaborador de la empresa es denunciar cualquier acto o situación indebida que se identifique. Entre los diferentes hechos que se deben denunciar se encuentran: Conflictos de interés, corrupción, acoso laboral, acoso sexual, malversación de activos, alteración de información financiera y/o registros contables, discriminación, difamación, delito informático, lavado de dinero, violación de leyes, dolo, violación de normativas o políticas de la empresa, extorsión, actos inseguros en materia de seguridad, trabajo forzoso, trabajo infantil, entre otros.

La información recibida se remitirá de manera confidencial al Comité de Compliance, liderado por la Dirección de Talento & Cultura, para iniciar la investigación respectiva con la finalidad de actuar conforme a lo estipulado en este código, en nuestro reglamento interno y conforme lo definen nuestras políticas internas.



PROCESO DE NO REPRESALIAS

No se permitirán represalias, situaciones que pudieran poner en riesgo o generar algún tipo de amenaza a los colaboradores que presenten sus denuncias, que con pruebas demuestre el incumplimiento de este código, de alguna política o procedimiento interno.

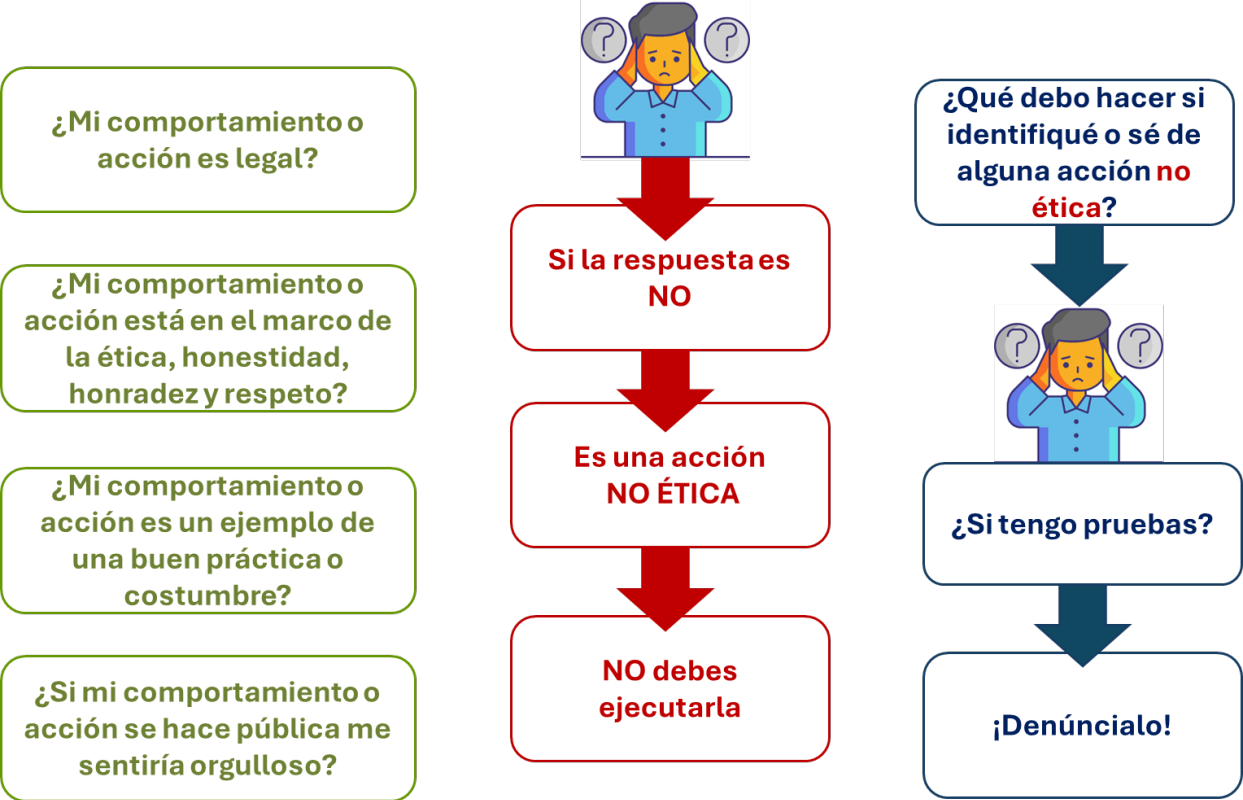
Las denuncias se podrán recibir de manera verbal o escrita, presencial o virtual, de forma directa o anónima, teniendo la seguridad que, en cualquiera de los casos, se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante, de no ser requerido por orden judicial y/o legal.

La política de no represalias garantiza que ningún colaborador que haga una denuncia de buena fe pierda su trabajo o sus beneficios, sea relegado a un puesto inferior, suspendido, amenazado, acosado o discriminado, siempre y cuando no quiera perjudicar o dañar a terceras personas con acusaciones falsas o beneficiarse de alguna forma.

Si cree que alguien está tomando represalias en su contra, denúncielo como denunciaría una violación al código al Reglamento Interno de Trabajo.



Ante la duda de algún comportamiento en una situación difícil, o algún caso no contemplado de manera explícita en este Código, hazte las siguientes preguntas:





 El conocimiento y cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta es un compromiso que nos fortalece como personas, como equipos de trabajo y como empresa

Es responsabilidad de todos nosotros, tanto colaboradores como directivos, el cumplimiento de lo que dicta el presente Código de Ética y Conducta.

Todo nuevo colaborador deberá haber revisado y firmado la aceptación de conocimiento del Código de Ética y Conducta.

Será responsabilidad de los líderes de la empresa el refuerzo permanente del cumplimiento del Código de Ética y Conducta, Reglamento Interno y demás políticas y normativas de la empresa. De igual manera, se reforzará el conocimiento de este código en diferentes espacios y medios de comunicación interna, como lo son: Cosechas trimestrales, correos, carteleras, entre otros.

El desconocimiento o la no lectura del presente Código de Ética y Conducta no libera de la obligatoriedad de cumplir con todo lo indicado en este documento. En caso de existir dudas o consultas sobre este documento, sus partes o alguna referencia de este, se deberá acudir con nuestros jefes inmediatos que son los que nos acompañarán y guiarán en la aclaración de las diferentes preguntas y orientación de nuestro actuar.



DECLARACIÓN DE RECEPCIÓN Y COMPROMISO

Declaro y dejo constancia de que ***he recibido el Código de Ética y Conducta de SEMIRA VECONSA, el cual he leído en su totalidad de manera libre y voluntaria.*** Reconozco que este documento refleja los valores y principios que guían nuestro quehacer diario, y me comprometo expresamente a:

- Cumplir y aplicar sus disposiciones en el desarrollo de todas mis actividades laborales.
- Actuar con integridad, respeto y responsabilidad, procurando siempre el bienestar de la empresa, mis compañeros y la comunidad.
- Ser un ejemplo para los demás, inspirando con mis acciones a pensar y actuar conforme a los principios que nos distinguen en la empresa.
- Reportar de manera oportuna cualquier incumplimiento que atente contra del presente código, contribuyendo así a fortalecer una cultura ética y transparente.,

Con esta declaración, ratifico mi compromiso de vivir los valores de la organización y de aportar a que SEMIRA siga siendo el mejor lugar para crecer.

Firma de colaborador _____

Nombres y apellidos _____

N° de cédula _____

Fecha de declaración _____