

# Código de Conducta



# Índice de Contenidos

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

---

## Carta del Presidente y del CEO

El éxito continuado de Cono sólo puede lograrse si operamos nuestro negocio de forma responsable y ética y hacemos 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 individualmente y como empresa de forma ética. El Código detalla las leyes, reglamentos, normas y políticas que se aplican a Cono. Orienta nuestro comportamiento y también refleja los principales valores que sustentan nuestra organización, a saber, el compromiso, la integridad, la confianza, la innovación y la excelencia.

En Cono, 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 las personas la confianza necesaria para plantear cualquier preocupación que puedan tener sin miedo a la censura o a las represalias.

Le invitamos a leer el Código y a reflexionar sobre sus mensajes clave.

El Código se dirige a todos los colaboradores y establece sus responsabilidades y lo que se espera de usted. Es por esto que le solicitamos consulte si hay algo de lo que no está seguro o quiere discutir con más detalle. El éxito continuado de nuestra empresa 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 nuestro Código.**



**Andrés Braun**  
Presidente



**Francisco Balestrini**  
CEO

¿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 empresa



Somos ciudadanos corporativos responsables



## ¿Por qué necesitamos un código?

Nuestro Código proporciona orientación sobre cómo debemos comportarnos en el lugar de trabajo, como individuos y como empresa. 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.



## ¿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 y a los miembros del Directorio cuando actúan en nombre de Cono. 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 empresas relacionadas están cubiertas por los términos del Código.**

Cualquier persona que trabaje en nombre de la empresa, 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. El Código también debe compartirse con nuestros clientes y distribuirse a otras partes interesadas de las que se espera que respeten principios y normas similares.

### Consentimiento general

Todos los colaboradores **deben reconocer que han leído, entendido y aceptado** respetar el Código y otras políticas internas de la empresa. Deben hacerlo en el momento de su contratación inicial y, posteriormente, una vez al año.

### 2.2 Cumplimiento del Código

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

**Ponemos expectativas adicionales en nuestros gerentes.** 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 orientar sobre el Código y las políticas y procedimientos pertinentes de la empresa y asegurarse de que su equipo se sienta cómodo para hacer preguntas e informar de cualquier infracción del código que se produzca. **Nuestros gerentes también deben actuar inmediatamente si ven una posible infracción del código.**

¿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 empresa

Somos ciudadanos corporativos responsables



## 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.



### Integridad

Mantener un comportamiento intachable, necesariamente alineado con la rectitud y la honestidad. Promover una rigurosa coherencia entre las prácticas corporativas y los valores éticos corporativos.



### Innovación

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





### Excelencia

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



## 2.3 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, estas son algunas preguntas que deben hacerse:

			
¿Son mis acciones legales?	¿Se ajustan mis acciones a nuestras normas?	¿Están mis acciones en favor del interés superior de Cono?	¿Me sentiría cómodo si leyera sobre mis acciones en el periódico?

Responder "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 de un superior jerárquico o del Departamento de Legales & Compliance.

## 2.4 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.



## 2.5 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 superior
- Hablar con el departamento pertinente, como Recursos Humanos o el Departamento de Legales & Compliance
- Hablar con cualquier miembro del Comité del Código de Conducta
- Si no es posible hablar con un superior o representante de Cono o prefiere permanecer en el anonimato, puede utilizar los siguientes canales de comunicación

✉ [speakup@cono-group.com](mailto:speakup@cono-group.com)

☎ 0800 888 30 85 (Argentina)

🌐 [www.cono-group.com](http://www.cono-group.com) (completar un formulario en nuestro sitio web)

Prohibimos explícitamente las represalias contra un colaborador que haga una denuncia de buena fe o participe en una investigación.

[Política de denunciantes](#) →

## 2.6 Comité del Código de Conducta

El Comité del Código de Conducta, supervisado por los miembros del directorio, es responsable de la administración del Código. Ésta debe llevarse a cabo de forma transparente e independiente, además de ser objetiva e imparcial.

El comité del Código de Conducta, compuesto por gerentes de la empresa, se encarga de aplicar y supervisar lo siguiente:

- Supervisar la distribución y la comprensión del Código
- Hacer recomendaciones sobre cuestiones éticas
- Responder a las preguntas de los colaboradores sobre el Código, y abordar cualquier preocupación que puedan tener
- Responsabilizarse de arbitrar los casos más graves de violación del Código
- Ser responsable de desarrollar, modificar y actualizar el Código



¿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 empresa

Somos ciudadanos corporativos responsables



---

## **Promovemos 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.



## Promovemos 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. Nos comprometemos a garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

La empresa 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, sexo, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra clase protegida por la ley.

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 empresa 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, lo que incluye actos o amenazas de violencia o cualquier otra forma de intimidación.

Como empleador responsable, creemos en la remuneración de nuestros empleados a niveles competitivos del sector en el mercado laboral local. Estamos plenamente comprometidos con la creación de un lugar de trabajo en el que todos los empleados 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 cuestión a su superior o a Recursos Humanos.



## 3.2 Seguridad y salud laboral

Cono 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 a todos que nos ayuden a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable.

Se espera que los colaboradores cumplan con todos los procedimientos de salud y seguridad 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 deben estar médica y físicamente aptos para desempeñar sus funciones. Los colaboradores tienen estrictamente prohibido realizar cualquier trabajo o actividad relacionada con el mismo 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 superior jerárquico de cualquier accidente o lesión, de cualquier enfermedad o de cualquier condición insegura o insalubre, de modo que puedan adoptarse inmediatamente medidas correctoras.

Los gerentes de Cono se encargan de mantener una sólida cultura de seguridad en el trabajo a través de su liderazgo visible. Se asegurarán de 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 gerentes 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?

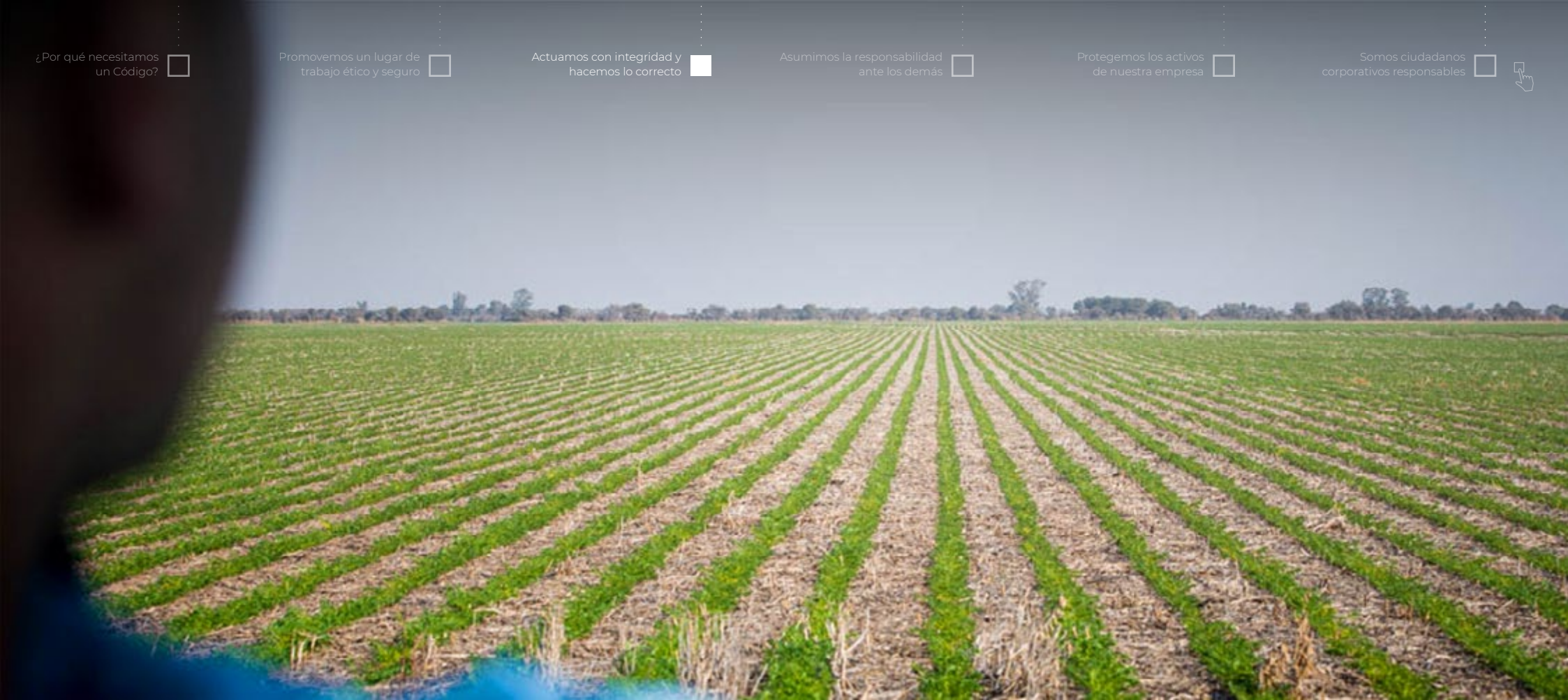
Promovemos un lugar de trabajo ético y seguro

Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

Asumimos la responsabilidad ante los demás

Protegemos los activos de nuestra empresa

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.



## Actuamos con integridad y hacemos lo correcto

### 4.1 Conflicto de intereses

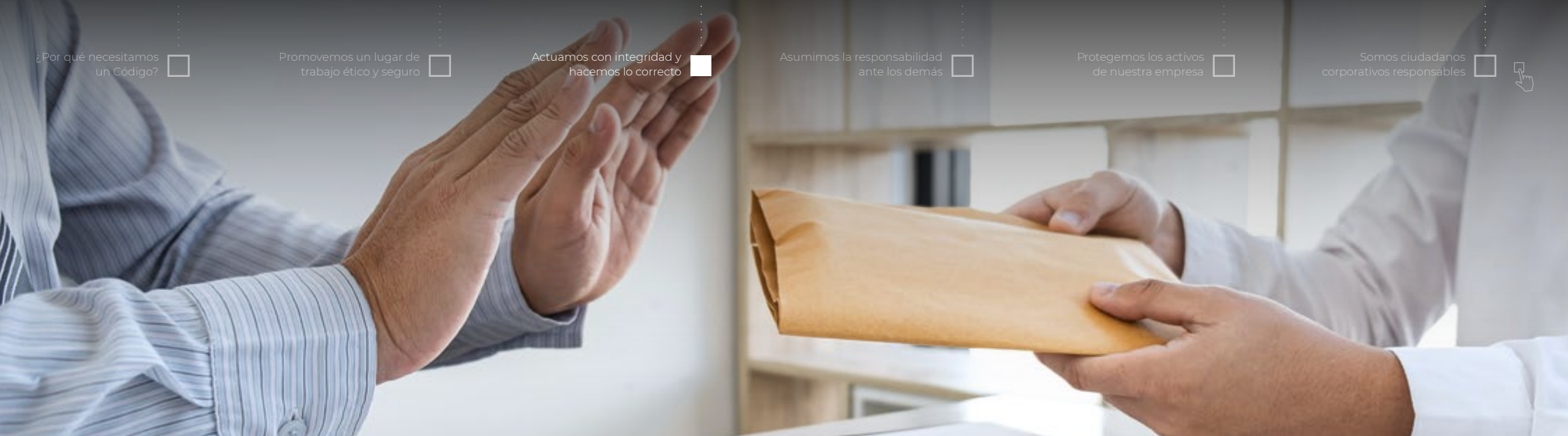
Hacer lo correcto para Cono es importante. **Se genera un conflicto de intereses cuando los intereses personales de un colaborador compiten con los de la empresa.**

**Siempre que sea posible, deben evitarse las situaciones que creen un conflicto de intereses real, potencial o percibido.** Sin embargo, reconocemos que evitar un conflicto de intereses 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 supervisor o al departamento de Legales & Compliance 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.

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
- **Inversión privada:**  
Tener una participación o inversión significativa con algún proveedor, cliente, competidor u otro socio comercial de la empresa
- **Relación personal:**  
Tener una relación personal estrecha con un competidor, proveedor, cliente, o con otro colaborador de Cono al que supervisa
- **Disertaciones fuera del trabajo:**  
Recibir pagos o devoluciones de gastos en concepto de disertaciones
- **Regalos y atenciones:**  
Recibir pagos, comisiones, descuentos o regalos de socios comerciales



## 4.2 Soborno y Corrupción

Cono 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 y a sanciones personales y disciplinarias para los individuos. Se insta a los colaboradores a denunciar inmediatamente si ven o sospechan que se está produciendo un 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. Los colaboradores de la empresa 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 de influir indebidamente en una decisión o resultado empresarial. Además, 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 Departamento de Legales & Compliance. 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 sea nombrados y elegidos
- Empleados de entidades de propiedad del gobierno o controlados por éste, o de organizaciones públicas internacionales
- Empleados de organismos gubernamentales, por ejemplo inspectores de aduana

Cono apoya la realización de contribuciones a las comunidades en las que opera y permite donaciones razonables a organizaciones benéficas y patrocinios. Sin embargo, las contribuciones benéficas sólo se permiten si se realizan con fines benéficos de buena fe.



### 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 hospitalidad 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 :

- Es inferior al límite monetario (20 USD)
- Es poco frecuente
- No es dinero en efectivo o equivalente
- Complementa la relación comercial
- Es coherente con las prácticas comerciales e industriales locales
- No hace que el destinatario se sienta obligado o dé la impresión de estarlo
- No viola la legislación local ni la política del receptor
- Ha recibido todas las aprobaciones internas necesarias

**Se aplican consideraciones y requisitos especiales a la entrega de regalos y atenciones a los funcionarios públicos.** Se debe mantener un registro preciso y completo de cualquier pago, regalo u hospitalidad de este tipo.





## 4.4 Competencia libre y justa

Cono 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 empleados conozcan las leyes de la competencia para evitar infracciones.



## 4.5 Anti-Lavado de activos

Cono 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 superior jerárquico y/o ponerse en contacto con el departamento de Cumplimiento Normativo de forma inmediata.







## 4.6 Normas y sanciones comerciales

Cono 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 preguntas sobre las leyes de sanciones económicas, deben consultar a su jefe directo o al Departamento de Legales & Compliance.

## 4.7 Información privilegiada

La información privilegiada se refiere a cualquier información no disponible públicamente sobre una empresa que podría ser delicada en cuanto al valor, es decir, que podría tener un efecto significativo en el precio de los valores si se hiciera pública. En su trabajo diario, los colaboradores de Cono 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 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 para actividades políticas personales. Además, no deben participar en actividades políticas en nombre de Cono, a menos que estén específicamente autorizados.

¿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 empresa

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.



## Asumimos la responsabilidad ante los demás

### 5.1 Calidad y seguridad de los productos

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

Exigimos a todos los empleados 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.**

① Política de seguridad alimentaria →  
① Política de alergias

### 5.2 Socios Comerciales

En Cono, 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 superior jerárquico.**

① Código de conducta para Proveedores →  
① Política de diligencia debida para el cumplimiento de las normas por parte de terceros

### 5.3 Datos personales y privacidad

Cono 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.

① 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 empresa

Somos ciudadanos corporativos responsables



---

## Protegemos los activos de nuestra empresa

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



## Protegemos los activos de nuestra empresa\*

Los activos de la empresa se refieren a todo lo que es propiedad de Cono. 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 empresa 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 para nada que sea ilegal.

### 6.1 Activos materiales

Los colaboradores deben proteger y cuidar los activos físicos de Cono 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 empresa (incluido el hardware, el software, los dispositivos móviles, el correo electrónico, Internet/intranet, etc.) se utilice de forma adecuada y segura y de conformidad con todas las normativas locales.

El uso personal de los sistemas de información y comunicación debe ser mínimo. **Además, está estrictamente prohibido utilizar los sistemas Cono para difundir material o contenidos inapropiados.**

Cono se reserva el derecho de monitorear el uso de los recursos de la empresa, 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 empresa 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 empleados. 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 empresa.** 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.

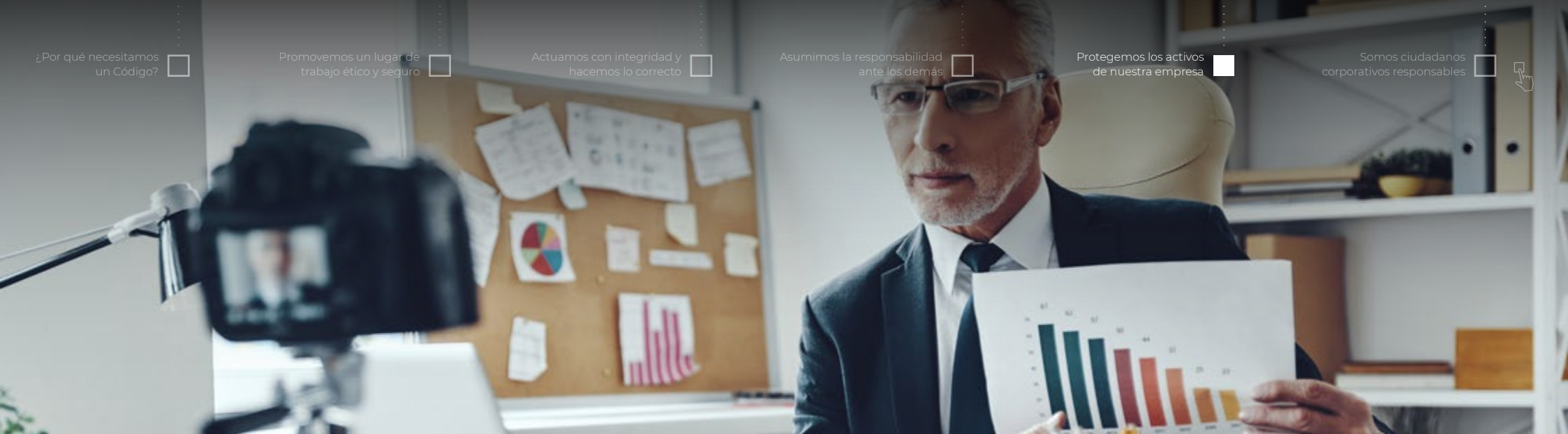
**Tenga en cuenta que su obligación de no compartir la información confidencial sigue siendo aplicable una vez finalizada su relación laboral con Cono.**

## 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. **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 empresa 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 a los grupos de interés.** Todos los demás colaboradores deben abstenerse de hacer declaraciones públicas en nombre de la empresa. Cualquier solicitud de información financiera debe remitirse al [responsable de Finanzas](#); todas las consultas de los medios de comunicación y las solicitudes públicas de información deben remitirse al [responsable de Marketing](#). Las consultas de los reguladores, funcionarios públicos o responsables políticos deben remitirse al departamento de [Legales & Compliance](#).

Tenga en cuenta que el uso de las RRSS     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 siguiente:

- Indicar que las opiniones sobre Cono son propias y no reflejan las de la empresa
- No revelar información confidencial sobre la empresa 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.



## 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





## 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 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 protegiendo 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.



