

CÓDIGO DE ÉTICA

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Objetivo

Distribuidora Bajopotina S.A. aspira a que su la conducta de sus directivos, trabajadores, proveedores, clientes, asesores, externos, empresas tercerizadoras o intermediadoras que presten servicios a favor de la empresa responda y se acomode, además de la legislación vigente, a los principios éticos y de desarrollo sostenible de general aceptación.

Este Código de Ética desarrolla y concreta el propósito y valores de Distribuidora Bajopotina S.A. y pretende servir de guía para la actuación de todo el personal que trabaja en la empresa, en un entorno global, complejo y cambiante, además de ser pautas vinculantes para el trabajo que deberá ser estrictamente observado.

El Código de Ética recoge el compromiso de la empresa con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todo el personal de la empresa.

1.2 Alcance

El presente Código de Ética es de aplicación a todo el personal de Distribuidora Bajopotina S.A., incluyendo sus directivos, trabajadores, proveedores, clientes, asesores, externos, empresas tercerizadoras o intermediadoras, dentro de los límites legalmente establecidos y respetando la autonomía empresarial.

Todo el personal tiene el deber de conocer y cumplir el Código de Ética, contribuyendo activamente a su aplicación y de notificar posibles consultas y carencias al Comité de Ética, así como actos contrarios a la legalidad o al propio Código de Ética de los que tenga conocimiento como consecuencia de su condición de personal de la empresa.

2. FILOSOFÍA DE LA EMPRESA.

2.1 Visión

Consolidarnos como el mejor distribuidor de bebidas en el mercado peruano, orientado al cliente, líder y rentable, conformado por un equipo profesional altamente capacitado, comprometido con la excelencia en el servicio logístico de transporte y distribución de los productos.

2.2 Misión

Mantener el liderazgo de las marcas que representamos a través del transporte y distribución en las operaciones asignadas, creando valor para los accionistas, generando desarrollo y bienestar para nuestro personal, comprometidos con una gestión responsable en los aspectos sociales y ambientales.

2.3 Valores

- Compromiso
- Respeto
- Honestidad
- Trabajo en Equipo

3. CONDUCTAS FUNDAMENTALES

Las conductas fundamentales ofrecen directrices acerca de la conducta esperada e impulsa nuestra cultura de cumplimiento, conducta ética y responsabilidad.

3.1 Nuestra gente

El respeto, la inclusión y los valores éticos compartidos están en el centro de nuestra cultura, de modo que las personas puedan dar lo mejor de sí cada día. Nuestro compromiso es ofrecer un entorno laboral seguro e integrador.

3.1.1 Desempeño de una conducta profesional íntegra

Los criterios rectores a los que se ajustará la conducta de nuestros trabajadores serán la eficiencia, el profesionalismo, la especialidad, la integridad y el autocontrol en sus actuaciones y decisiones.

- a) La eficiencia es la capacidad lograr los resultados deseados con el mínimo posible de los recursos.
- b) El profesionalismo es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación. En todo momento se deberá ser cortés, tener buen trato y ser respetuoso con sus compañeros, autoridades, clientes, proveedores y público en general, sin distinción alguna.
- c) La especialidad es la ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de ella, sobre la cual poseen saberes o habilidades muy precisas quienes la cultivan.
- d) La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la empresa. Se deberá mantener siempre una conducta objetiva, honesta e independiente.
- e) El autocontrol en las actuaciones y en la toma de decisiones supone que cualquier actuación que realice se asiente sobre cuatro premisas: (i) que sea éticamente aceptable; (ii) que sea legalmente válida y cumpla con lo previsto en la legislación aplicable y en la normativa interna; (iii) que se lleva a cabo en el marco del interés social de la empresa; y (iv) que esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella

3.1.2 Seguridad y salud

La empresa tiene el compromiso de desarrollar sus actividades protegiendo la integridad física de sus colaboradores, proveedores y la de terceros en las instalaciones pertenecientes a la empresa, brindando un ambiente laboral seguro y saludable previniendo, reduciendo y controlando los riesgos existentes en nuestras actividades.

La empresa promoverá un programa de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.

Los trabajadores deberán conocer y respetar las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

3.1.3 **Igualdad, diversidad e inclusión**

La diversidad es una característica esencial de la empresa, favorece la creatividad y la innovación, ayuda a establecer una cultura inclusiva de beneficio mutuo.

Es deber de todos los trabajadores valorar a sus compañeros basándose en su competencia profesional, su comportamiento y sus logros. No se toleran bromas, burlas, gestos u otras conductas que puedan ofender a alguien, hacer que se sienta discriminado o generar un entorno hostil.

La empresa garantiza a sus trabajadores un trato respetuoso y justo. Al mismo tiempo otorga y promueve ascensos laborales equitativos, con base en la calificación del desempeño y sin tomar en consideración género, etnicidad, religión o cualquier otro factor adicional.

3.1.4 **Acoso**

Todos los trabajadores tienen el derecho de recibir un trato respetuoso y cortés, y el deber de dar el mismo trato a los demás. El bienestar humano siempre es lo principal, por lo que el acoso, la extorsión o la violencia de cualquier tipo no son permitidos en la empresa.

Se encuentra prohibido realizar comentarios, bromas, exhibir material que pueda ofender a otra persona por su origen social, cultural, étnico o nacionalidad, sus creencias religiosas o de otro tipo, su casta, su identidad o expresión de género, estado civil, el hecho que pudiera estar cursando un embarazo, su orientación sexual el hecho que pudiera alguna discapacidad, su edad, color de su piel, su raza, estado parental, ideología política, condición militar o veterano de guerra o afiliación a sindicatos, ya que esto podría considerar un acto de acoso.

3.1.5 **Dialogo abierto**

Una comunicación eficaz es fundamental para disfrutar de una cultura corporativa abierta e integradora.

Todos los trabajadores deben hacer lo necesario para mantener una cultura abierta e integradora con una actitud positiva en el dialogo abierto, centrandolo en el éxito de los resultados.

3.2 Integridad empresarial

Como empresa, asumimos el compromiso de actuar con responsabilidad en el mercado.

3.2.1 Sobornos y corrupción

La empresa tiene el fuerte compromiso de esforzarse en la prevención de infracciones a las leyes anticorrupción y antisoborno en todas las jurisdicciones en que desarrolla sus actividades.

Es responsabilidad de todos los trabajadores conocer, entender y cumplir las políticas anticorrupción de la empresa y asistir a las capacitaciones obligatorias sobre el tema.

Las leyes antisoborno y anticorrupción prohíben ofrecer o prometer algo de valor o pagar para obtener una ventaja indebida por parte de un funcionario del gobierno y, en algunas ocasiones, de cualquier persona; por ejemplo, que actúe o deje de actuar con fines favorables a la empresa.

La definición de “funcionario del gobierno” en las leyes anticorrupción es amplia e incluye, entre otras personas, a empleados de empresas parcialmente controladas por el estado, así también como empleados de partidos políticos y candidatos a cargos políticos.

Asimismo, se prohíbe solicitar o autorizar a un tercero para que realice ofertas, promesas o pagos de este tipo.

También está prohibido recibir algo de valor de cualquier persona que sea o se perciba como alguien con la intención de influir en la empresa.

Igualmente, está prohibido entregar beneficios particulares a funcionarios o servidores públicos, inspectores, fiscales, jueces, entre otros terceros, sobre todo si estas acciones buscan obtener un trato conveniente para sus intereses. En el caso de particulares queda especialmente prohibido que cualquier atención o regalo tenga como objetivo y/o resultado, entre otras cosas, beneficios en trámites o licencias, contratos comerciales, reducción de sanciones o multas, apoyo en procesos legales, agilización en procesos de importación /exportación, entre otros.

La empresa tiene tolerancia cero ante cualquier forma de soborno (también incluye el tráfico de influencias) o corrupción, o cualquier acto que pudiera considerarse como tal. La tolerancia al soborno o la corrupción es un comportamiento empresarial intolerable dondequiera que la empresa desarrolle sus actividades.

3.2.2 Conflicto de intereses

Todos los trabajadores tienen el deber de ser cuidadosos para evitar acciones que puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa o que puedan empañar su reputación.

Los trabajadores no deben involucrarse en actividades externas que compiten con la empresa ni ayudar a un competidor de la empresa.

Los trabajadores deben informar de cualquier potencial conflicto de intereses a su jefe inmediato y/o al jefe de Capital Humano.

Los trabajadores no deben utilizar, ni revelar información sobre negocios u oportunidades que hayan obtenido a través de las actividades que realizan en sus puestos de trabajo para conseguir ventajas o beneficios personales.

Los trabajadores solo deben asignar operaciones de negocio en función del mérito, y no de las relaciones personales o de un probable beneficio personal.

En ese sentido, los trabajadores de la empresa deben:

- Detectar y analizar, a conciencia, aquellas ocasiones que pueden acarrear conflictos de intereses entre él y la empresa.
- Poner en conocimiento las transacciones que involucren a la empresa y a un miembro de su familia (hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad), y aquellas en las que mantenga una participación directa en el proceso.
- Cuando represente a la empresa no debe aprovecharse del beneficio personal que pueda conseguir usando su nombre. Igualmente, debe evitar representar a la empresa en situaciones en las que existan de por medio intereses particulares o de algún miembro de su familia.
- No debe usar su posición dentro de la empresa con la finalidad de conseguir beneficios propios o para sus relacionados.
- Le está prohibido informar, publicar, comentar o divulgar de cualquier manera o forma información a terceros, cometiendo infidencia, sobre las operaciones, negocios, y otros asuntos de la empresa.
- No se debe destruir documentos que demuestren actos irregulares y que oculten cualquier fraude o error cometido.

En caso de surgir alguna de las situaciones antes descritas, o cualquiera otra que genere duda, el trabajador debe abstenerse y consultar a un superior directo o al primer jerárquico, en ese orden. Este, a su vez, informará al Comité de Ética.

3.2.3 **Actividades políticas**

La empresa no presta apoyo a partidos políticos.

La empresa no hace contribuciones en efectivo o en especie a partidos políticos. Esto incluye el apoyo directo o indirecto a través de empresas intermediarias.

Respetamos el derecho de las personas a participar, en su propio nombre, en actividades políticas. Sin embargo, nunca representamos ni respaldamos a un partido político en nombre de la empresa.

Los trabajadores están prohibidos de utilizar el nombre de la empresa para respaldar una actividad o acto político, ni debe representar a la empresa en actividades políticas.

Los trabajadores están prohibidos de utilizar efectivo o recursos de la empresa para hacer contribuciones a un partido político.

Los trabajadores podrán emitir opinión política en medios públicos, a nombre propio. Sin embargo, dichas opiniones nunca deberán ser emitidas en nombre de la empresa.

3.3 Relaciones comerciales

La empresa asume el compromiso de aportar valor al cliente y establecer una relación a largo plazo basada en la confianza mutua y, al mismo tiempo, alcanzar un crecimiento sostenible y rentable para la empresa.

3.3.1 Trabajar con el cliente

La empresa está enfocada en alcanzar un crecimiento sostenible y rentable trabajando en forma conjunta con nuestro cliente para aportarle valor mediante nuestra pericia y nuestro comportamiento. Todos los clientes, sin excepción alguna, merecen ser tratados con el mismo respeto, consideración y cordialidad.

La empresa toma medidas audaces para ganar negocios y satisfacer al cliente, no comprometemos los estándares de ética para cumplir con los objetivos comerciales.

La empresa respeta las normas de libre mercado, competencia leal y derechos del consumidor. En esa línea, no abusamos de nuestra posición en el mercado, actuamos con integridad y altos estándares éticos.

3.3.2 Trabajar con nuestros socios y ecosistemas

Trabajamos con nuestros socios y ecosistemas para aportar valor agregado a nuestros clientes, y también exigimos que nuestros socios cumplan estrictamente la ley.

La empresa toma medidas audaces para ganar negocios y satisfacer al cliente, no comprometemos los estándares de ética para cumplir con los objetivos comerciales.

La empresa es transparente con su cliente acerca de la relación que mantenemos con nuestros socios y ecosistemas. Informamos a nuestro cliente sobre nuestras relaciones comerciales.

Exigimos que nuestros socios y ecosistemas cumplan la ley, incluyendo las leyes antisoborno y anticorrupción y aquellas que promueven la competencia leal.

3.3.3 Trabajar con nuestros proveedores

Trabajamos con nuestros proveedores y adoptamos procedimientos de compras razonables y sustentables. Exigimos que nuestros proveedores actúen en plena conformidad con las leyes.

La empresa asume el compromiso de tratar a sus proveedores y contratistas de manera justa, y exigimos a nuestros proveedores que observen una conducta ética y justa en sus tratos comerciales.

Los trabajadores de la empresa se comprometen a tratar a los proveedores de manera justa y tomar las decisiones de compra en función de la calidad y el precio.

Los trabajadores de la empresa nunca aceptaran un trato con uno de los proveedores que pudiera atentarse contra los intereses del cliente.

Los trabajadores de la empresa nunca aceptaran un trato con uno de los proveedores que infrinja las leyes del país.

Los trabajadores cuando vayan a adquirir algo en representación de la empresa, deben observar las normas de Conducta de los Proveedores al seleccionar nuevos proveedores o evaluar a los existentes.

Asimismo, queda prohibido el pago a proveedores sin el debido sustento de las labores que realizan, que deberá realizarse según los procesos establecidos por la empresa, en conformidad con el Código de Proveedores.

3.4 Activos de la empresa y de terceros

Debemos proteger la seguridad y la integridad de los activos de la empresa y de los terceros con quienes trabajamos, y usarlos de manera responsable y profesional.

3.4.1 Propiedad intelectual

La propiedad intelectual es uno de los activos más valorados de la empresa. Debemos proteger la validez e integridad de todos los derechos de propiedad intelectual de la empresa, a través de derechos de autor, patentes, marcas registradas, secretos industriales y confidencialidad. Debemos respetar los derechos de propiedad intelectual de nuestros clientes, competidores, socios comerciales y proveedores.

Toda propiedad intelectual generada por los trabajadores de la empresa mientras trabajan para la empresa sigue siendo propiedad de la empresa. Durante el periodo de empleo del trabajador o después de dejar de pertenecer a la empresa, los trabajadores no deben poner en peligro ninguna propiedad intelectual de la empresa, esté o no oficialmente protegida.

Está terminante prohibido que los trabajadores utilicen el nombre y los signos distintivos de la empresa sin la autorización de la Gerencia General. En ningún caso se podrá autorizar el uso con fines comerciales o que pongan en riesgo la reputación de la empresa.

3.4.2 Información confidencial

Es información confidencial toda aquella que pertenece a la empresa y que solamente debe ser conocida por un grupo reducido de personas de esta. La información

confidencial puede tratar sobre investigaciones, proyecciones, planes de negocio, colaboradores, clientes, potenciales clientes, proveedores y accionistas, entre otra información.

Debemos proteger la confidencialidad de la información que pertenece a la empresa o a nuestros empleados, clientes, socios comerciales y proveedores.

Los trabajadores deben proteger la información confidencial de la empresa, de los clientes, socios comerciales y proveedores, frente al acceso o la divulgación no autorizados.

Los trabajadores deben evitar mencionar información confidencial en lugares públicos, donde alguien no autorizado podría escucharla

3.4.3 **Protección de datos personales**

El concepto de datos personales es muy amplio, dado que se refiere a cualquier tipo de datos que permitan identificar a un individuo, ya sea directa o indirectamente. Por ello, no solo el nombre, el apellido y la dirección de correo electrónico se considerarán como datos personales, sino también información tal como la relacionada con el registro y las direcciones IP, entre otros, ya que permite identificar a la persona indirectamente.

Los trabajadores deben documentar correctamente las actividades de procesamiento que realice utilizando las herramientas proporcionadas por la empresa para la protección de datos.

Los trabajadores deben cumplir las leyes de protección de datos personales de las jurisdicciones donde se los recopila, se los procesa o se los usa.

3.4.4 **Uso apropiado de los activos y recursos de la empresa**

Los trabajadores son personalmente responsables de proteger los activos y recursos de la empresa y de terceros que estén bajo nuestro control.

Los trabajadores aceptan que el uso de la red de la empresa es para transmitir o guardar material que está bajo el control de la empresa.

Los trabajadores deben tomar las medidas necesarias para proteger los activos o recursos de la empresa o de terceros que estén bajo nuestro control contra la pérdida, el robo o la divulgación no autorizada.

Los trabajadores no deben utilizar ni intentar usar recursos electrónicos de la empresa o de terceros para acceder a material inapropiado, ni para almacenarlo, enviarlo o publicarlo. Esto incluye material pornográfico o que promueva la explotación sexual; obsceno, racista, sexista o que pueda considerarse discriminatorio o amenazador, exprese acoso o sea ofensivo, difamatorio o ilegal.

3.5 Desarrollo sostenible

Como ciudadanos responsables, apoyamos a las comunidades y cuidamos el medioambiente.

En ese sentido, Distribuidora Bajoportina S.A. adopta una ética empresarial responsable que permite armonizar la creación de valor para sus accionistas con un desarrollo sostenible que gira en torno a tres aspectos, aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, con la finalidad de atender determinadas necesidades y expectativas de sus principales grupos de interés.

3.5.1 Derechos humanos

Distribuidora Bajoportina S.A. manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las demás normas inspiradas en ella.

En particular la empresa manifiesta su total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso u obligatorio y a cualquier forma de esclavitud moderna, velando y promoviendo la eliminación de este tipo de situaciones en su cadena de suministro y se compromete a respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva, el derecho a circular libremente, a la no discriminación por ninguna condición o característica, los derechos de las minorías étnicas, así como a favorecer un diálogo abierto que integre distintos marcos culturales.

3.5.2 Contribuir a las comunidades

La empresa tiene el compromiso de crear un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Como empresa responsable líder, hemos diseñado e implementado una estrategia de inclusión digital con la intención de reducir la brecha digital en la comunidad y permitir que las personas desfavorecidas superen su exclusión.

Se alienta a participar a los trabajadores de iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC).

Los trabajadores solicitarán los permisos correspondientes antes de utilizar el nombre y los recursos de la empresa para apoyar a una ONG.

3.5.3 Minimizar nuestro impacto sobre el medio ambiente

La empresa reconoce que la actividad empresarial tiene un impacto sobre el medioambiente y nos comprometemos a minimizar este impacto.

Los trabajadores se deben esforzar por minimizar el impacto de su trabajo sobre el medioambiente. Esto incluye tomar decisiones informadas que minimicen el impacto de las emisiones de carbono de los viajes de negocios, ahorrar energía en nuestras oficinas y centros de datos, considerar el impacto ambiental de las decisiones de abastecimiento, reducir los residuos a través de esquemas de reciclaje, evitar plásticos de un solo uso y contribuir a otras iniciativas ambientales.

Los trabajadores deben procurar encontrar formas de innovar en sus actividades diarias, para aprovechar al máximo nuestras capacidades de transformación tecnológica y empresarial a fin de ayudarlos a cumplir sus objetivos de protección ambiental.

Los trabajadores deben respetar las leyes ambientales, de forma tal que hagan sus mejores esfuerzos para optimizar nuestras actividades en cumplimiento de las normas ambientales vigentes y contribuir de manera responsable en la conservación y fortalecimiento del medio ambiente.

4. ¿QUÉ HACEMOS EN CASO DE INDICIOS DE INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA O DE POSIBLE MALA CONDUCTA?

La responsabilidad que tenemos como trabajadores, proveedores, clientes, asesores, externos, empresas tercerizadoras o intermediadoras de Distribuidora Bajopontina S.A., promueve que denunciemos cualquier sospecha o incumplimiento real de la regulación vigente y la normativa interna, según correspondan. Al hacerlo, ayudamos a identificar y eliminar conductas inapropiadas y agravios, protegiéndonos nosotros mismos y a la empresa de los daños y perjuicios que puedan derivarse.

Para comunicar cualquier indicio de incumplimiento del Código de Ética, normativa interna o externa, se cuenta con los siguientes canales habilitados:

- Mediante la comunicación a tu superior directo o primer jerárquico en ese orden, para que el responsable del área remita inmediatamente la información recibida al Comité de Ética y Cumplimiento.
- Al Comité de Ética y Cumplimiento directamente a través del canal de denuncias: canal.denuncias@bajopontina.com

Las investigaciones relativas a incumplimientos del Código de Ética se llevarán a cabo según lo establecido en el procedimiento de investigaciones, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.

Como empresa, no toleraremos ninguna forma de represalia dirigida contra quien, de buena fe, plantee una denuncia o contra quien colabore en una investigación. La violación de esta prohibición se sancionará como un incumplimiento, así como las denuncias que se realicen de "mala fe". Por ello, garantizamos la confidencialidad de los datos de la persona denunciante tal y como determina la regulación de datos personales y la relacionada con la gestión de canales de denuncia.

La respuesta de la empresa a posibles infracciones de nuestro Código se realizará de acuerdo con los procesos formales establecidos en la compañía. Estos procesos tienen en cuenta la presunción de inocencia y los derechos de participación de los representantes de los empleados cuando así lo exija la normativa. La compañía adoptará medidas disciplinarias apropiadas en caso de infracciones demostrables.



CÓDIGO DE ÉTICA

Código: DBP-ADM-O-03
Versión: 01
Fecha: 10-04-2024
Página: 12 de 12

5. COMPROMISO DE ADHESIÓN.

Declaro haber recibido y leído el Código de Ética y Conducta de DISTRIBUIDORA BAJOPONTINA S.A. por lo tanto manifiesto que comprendo y comparto los lineamientos éticos detallados en el mismo.

Me comprometo a respetarlo y a actuar con integridad, dando el ejemplo y comunicando diligentemente, a través del canal de denuncias, o a otras instancias, cualquier conducta que se desvíe de lo establecido en este Código.

Nombre y Apellido :

Gerencia / Sede :

Cargo :

Área :

Fecha :

Firma :