
 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 1 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

## **Contenido**

### **I- INTRODUCCIÓN**

### **II - CODIGO DE CONDUCTA**

- 1.- Relaciones con los clientes
- 2.- Conflicto de interés
- 3.- Relaciones con los empleados
- 4.- Relaciones con los proveedores
- 5.- Relaciones con los competidores
- 6.- En la operación general de los negocios
- 7.- Relación con la comunidad
- 8.- Relaciones con los socios y accionistas

 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 2 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

## I – INTRODUCCIÓN

Pan Baguette S.A. Es una empresa dedicada a la Elaboración de Productos de Panadería y Pastelería Industrial comprometida con el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente, el cuidado y bienestar de las personas y la seguridad de sus trabajadores.

Nuestra MISIÓN es ser una empresa ecuatoriana dedicada a la manufactura y comercialización de Pastelería Industrial como bizcochos, base de tortas y afines, con altos estándares de calidad y seguridad alimentaria a través de un trabajo sostenible, responsable con la salud del consumidor para asegurar confianza y satisfacción a nuestros clientes.

Nuestra VISION es ser fabricantes y comercializadores de productos de Pastelería Industrial como los Bizcochos reconocidos nacionalmente, superando las expectativas de nuestros consumidores en calidad y sabor; fortaleciendo negocios inclusivos con nuestros proveedores e innovando los procesos tecnológicos.


## POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN

**PAN BAGUETTE S.A.** es una empresa dedicada a la manufactura y comercialización de Productos de Pastelería Industrial como Bizcochos o base para tortas, para atender a los mercados exigentes nacional en la elaboración de tortas heladas o similares. Adicionalmente con productos de panadería crudo congelado y pre cocido congelado.

**PAN BAGUETTE S.A.**, a través de la presente política se compromete a:

- Entregar y satisfacer a nuestros clientes con productos de calidad e inocuos.
- Cumplir con las legislaciones y regulaciones aplicables vigentes y los códigos de conducta de nuestros clientes libremente aceptados.
- Comunicar interactivamente los peligros significativos de seguridad alimentaria y los requisitos de calidad, a través de auditorías internas y a clientes.
- Priorizar la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores.
- Contribuir a la preservación del medio ambiente a través de la reducción de la perdida y desperdicio de alimentos.
- Cumplir con los derechos humanos y normativas laborales.
- Mantener tolerancia cero frente a los actos de corrupción y soborno.
- Mejorar continuamente sus procesos, tecnologías y recurso humano a través de sus sistemas de gestión

A tenor de nuestra misión, visión y valores, la Gerencia y/o Presidencia de Pan Baguette ha estimado conveniente aprobar un Código de Ética y conducta empresarial, de

 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 3 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

cumplimiento obligatorio para todos sus empleados y directivos e idealmente observable por nuestros proveedores y clientes.

Principalmente, el código se enfoca en los siguientes principios en relación con la operación de la compañía.

Por lo tanto, la empresa se compromete:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y asegurarse de que no se vulneren estos derechos.
2. Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
3. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
4. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
5. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el empleo y la ocupación.
6. Proporcionar salarios justos a los trabajadores, respetando sus jornadas de trabajo y días de descanso.
7. Mantener mecanismos de comunicación efectivos dentro de la organización para mejorar nuestras prácticas de trabajo y ambiente laboral.
8. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente al que fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y social.
9. Respetar el derecho y títulos de propiedad y de la tierra de personas y comunidades indígenas y locales.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

## **Objetivo**


El objetivo del presente Código de Ética y Conducta es establecer un conjunto de normas básicas a las que deben acoger todos los empleados y directivos de Pan Baguette S.A., en el desarrollo de su actividad.

## **Ámbito de aplicación**

De conformidad con el Código de Ética y Conducta, éste se aplicará a los directivos, empleados, colaboradores, socios comerciales, subcontratistas, agentes y proveedores. Cumplimiento y seguimiento de las normas

Todo empleado, colaborador, supervisor y gerente que no se atenga a las estipulaciones del presente código será sometido a medidas disciplinarias y administrativas que pueden llegar hasta la desvinculación laboral.

Todo empleado, colaborador, supervisor y gerente que tenga conocimiento de hechos que constituyan evidencias o sospechas de infracciones podrá realizar la denuncia respectiva mediante el buzón de quejas y denuncias, correo electrónico [info@panbaguette.com](mailto:info@panbaguette.com), a su jefe inmediato o directamente al Gerente de la compañía.

	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 4 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

Así mismo todo cliente o proveedor, podrá realizar la denuncia respectiva mediante el correo electrónico [info@panbaguette.com](mailto:info@panbaguette.com) o directamente al Gerente de la compañía.

Las denuncias podrán realizarse de forma anónima y es confidencialidad durante todo el proceso de investigación esto sea mediante empleado, colaborador, supervisor, gerente, cliente o proveedor.

El encargado de resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, es el Gerente de Pan Baguette S.A. y su decisión será obligatorio para todos sus empleados y directivos e idealmente observable por nuestros

### **Compromiso de la Dirección**

La Gerencia de la compañía está comprometida en cumplir con este código de ética y conducta, al igual que las demás políticas y procedimientos establecidos en la organización y las leyes.

Este código de ética será revisado periódicamente para confirmar su adecuación y mantenimiento y mejoramiento. Con la finalidad de verificar el estado o nivel de cumplimiento de este código, la empresa realizara anualmente una autoevaluación de estos requisitos y capacitara a todo su personal.

## **II – CODIGO DE CONDUCTA**

### **1. Relación con los clientes**


Será nuestro compromiso firme como empresa mantener los más altos estándares de calidad, así como los precios más justos. Nuestro mayor interés será garantizar la plena satisfacción de los clientes.

Estamos obligados a trabajar creando valor para nuestros clientes y nos comprometemos a cumplir nuestra Política y compromiso, cumpliendo las expectativas que les generemos.

La elaboración de nuestros productos se lleva a cabo de manera responsable y se basan en las buenas prácticas de la industria y los principios tecnológicos y éticos normalmente aceptados.

Se prohíbe cualquier y toda forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación en todos los acuerdos comerciales realizados con los clientes.

El colaborador o empleado que realice prácticas de negocios en términos diferentes a los establecidos por la Empresa en armonía con lo aquí señalado estará violando los principios de este Código, en cuyo caso la empresa investigara los hechos y podría de dar por terminada la relación laboral, luego de las acciones administrativas correspondientes.

 Fco. De Marco 4520 y calle 20	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 5 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

## 2.- Conflictos de interés

Cuando un colaborador estuviere ante la presencia de un conflicto real o potencial - de naturaleza financiera o no - que pudiera afectar el cumplimiento de sus funciones o su desempeño en el trabajo, tan pronto como surgiera el conflicto, lo hará saber a su jefe inmediato para los fines pertinentes.

Los colaboradores y empleados de la empresa y sus familiares rechazarán regalos, servicios, descuentos, viajes o entretenimientos ofrecidos por clientes, proveedores y/o contratistas. Solo se podrán aceptar obsequios o regalos como cortesía y que no representa toma de ventaja en negociaciones con terceros, y este no excederá los 50 USD. Si el obsequio excediere de ese valor, darán aviso al Gerente, quien decidirá el curso de acción a seguir. Por ningún motivo podrán recibir regalos en dinero.

Los empleados no podrán usar los equipos, materiales o recursos propiedad de la empresa en actividades ajenas a su trabajo a menos que tengan autorización en casos especiales. Ningún empleado tendrá interés alguno, financiero o de cualquier otra índole, en negocios de competidores o proveedores.

Los familiares de trabajadores de la empresa podrán trabajar dentro de ella siempre que la naturaleza de su parentesco no afecte el desempeño de su trabajo ni la relación laboral entre el empleado y la empresa.


## 3. Relaciones con los empleados

### 3.1.- Prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral.

La organización garantiza un entorno laboral inclusivo donde todas las personas reciben un trato justo y equitativo, sin distinción de género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, religión u otra condición. Se promueve el acceso igualitario al empleo, la formación, el desarrollo profesional y la toma de decisiones, asegurando procesos transparentes y libres de discriminación. Cada colaborador es responsable de contribuir a una cultura de respeto, diversidad y no violencia, fortaleciendo un espacio seguro y digno para todos.

A continuación, detallamos situaciones y/o comportamientos se espera que se evite dentro de los espacios laborales o los espacios de trabajo y/o esparcimiento organizado por la empresa:

1. **Violencia y acoso laboral.-** La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución de la República, en la ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

 Fco. De Marco 4520 y calle 20	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 6 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	


La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica, y violencia patrimonial en el caso de reducción de la remuneración. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

2. **Discriminación.** - Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral. Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

3. **Acoso sexual laboral.** - El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la

 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 7 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

integridad sexual de la persona trabajadora, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

### **3.2.- Desarrollo y valores del Personal**

Las empresas y los empresarios conocemos que el éxito depende de la calidad de nuestro personal.

Nosotros propiciamos el desarrollo y la práctica de los más altos valores éticos y morales. Como parte de nuestra responsabilidad empresarial difundiremos entre éste el valor del trabajo y su repercusión para sí mismo, la empresa y la sociedad.

Quienes ejercemos autoridad y dirección, nos comprometemos a propiciar un ambiente de trabajo satisfactorio, en el que cada uno crea y, de hecho, tenga libertad para actuar, decir y decidir en su área de responsabilidad, se sienta a gusto disfrutando de respeto, confianza y sencillez, en el que se promueva el aprendizaje y se comparta la motivación y las mejores prácticas organizacionales.

Estimular el trabajo en equipo, pues las mejores soluciones surgen del trabajo conjunto con colegas y clientes.

### **3.3.- Nos comprometemos con la erradicación del trabajo infantil**


En la empresa garantizamos que niños, niñas y adolescentes no trabajen y disfruten del derecho a la educación y recreación.

Ningún menor de 15 años será contratado para realizar trabajos laborales. Previo a cada contratación, se solicitará la cedula de identidad para la verificación de la edad del aspirante y una vez contratado se solicitará copia de dicho documento y se mantendrá en su carpeta.

Si en caso de que existiera un niño laborando, la remediación consiste en lo siguiente:

- Sacar al menor de edad del área de trabajo y llamar a sus padres
- Investigar las causas que origina la contratación del niño y tomar las acciones correctivas pertinentes
- Establecer responsable del seguimiento de este caso para que el niño asista a la escuela y reciba educación hasta que cumpla los 15 años
- Ofrecerle el empleo a un familiar que tenga edad legal para trabajar o en su efecto seguir pagando el mismo sueldo al niño hasta que cumpla los 15 años.
- Trabajar con organismos gubernamentales y/o gubernamentales para concientizar a la comunidad sobre la erradicación del trabajo infantil.

### **3.4.- El trabajo se llevará a cabo voluntariamente**

 Fco. De Marco 4520 y calle 20	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 8 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

En Pan Baguette no habrá trabajo forzoso o involuntario que incluye: no contratar empleados para pago de deudas, no obligar a los empleados a trabajar sobretiempo, no forzar a los trabajadores a realizar labores para las cuales no fueron contratadas, no trabajamos bajo modalidad de servidumbre ni toleramos el tráfico de personas. De igual manera no inducimos a los trabajadores a deudas con la compañía y permitimos libertad de movimiento dentro de las instalaciones.

No se solicitará a los trabajadores depósitos de dinero como mecanismos para asegurar el empleo. Así mismo una vez contratados solo se solicitará copia de documentos de identidad de los empleados.

Los empleados pueden salir de la empresa de forma voluntaria y deberán de notificar a la empresa con al menos 15 días de anticipación su renuncia.

### **3.5.- Se respeta el derecho a la libertad de asociación**

Se respetará la independencia de la(s) asociación(es) laboral(es) que representen los intereses legítimos de los trabajadores, y buscar siempre que sus relaciones con éstos sean de colaboración y mutuo beneficio.

Los colaboradores y empleados que actúen en nombre de la representación sindical de la empresa buscarán proteger en todo momento los intereses y el bien común de sus representados por encima de sus intereses personales.

Los miembros de las asociaciones o comités no serán víctimas de discriminación o acoso o abuso.

### **3.6 Condiciones de empleo documentadas y libremente acordadas**


Todos los trabajadores de la organización contarán con un contrato de trabajo escrito y firmado por ambas partes para reconocer la relación laboral, sus derechos y obligaciones. Estos contratos estarán elaborados de acuerdo a las leyes vigentes en nuestro país.

### **3.7.- A todos los trabajadores se les paga un salario justo**

A los trabajadores se les brinda un paquete de compensación que incluye pago de salario, sobretiempo, beneficios sociales y licencias remuneradas los cuales cumplen como mínimo las tablas sectoriales industriales de salarios vigentes en el país. Estos salarios serán pagados en los plazos establecidos en la ley.

### **3.8.- De las horas de trabajo y días de descanso**

Los trabajadores no están obligados a trabajar más de las horas normales (40 horas a la semana) y de sobretiempo permitidas por la ley (12 horas semanales suplementarias). Todas las horas de sobretiempo de los trabajadores son voluntarias y acordadas por ellos.

	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 9 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

En caso de trabajar sobretiempo, los empleados se les pagaran con el recargo correspondiente del 50% o 100% según corresponda.

Adicionalmente los trabajadores gozaran de dos días libres por semana.

### **3.9.- Se ofrece un lugar de trabajo seguro**

Se ofrece un lugar de trabajo saludable y seguro para evitar accidentes y lesiones que surjan del trabajo, estén vinculados con el trabajo o puedan ocurrir durante la prestación del servicio o como consecuencia de las operaciones de la empresa.

### **3.10.- Se ofrece seguridad para mujeres embarazadas en el lugar de trabajo**

Se adopta medidas necesarias para evitar exposición a riesgos de las actividades normalmente realizadas por una trabajadora y que resulten peligrosas durante el periodo de embarazo o lactancia, por ello, se realizaran adaptaciones necesarias en el trabajo incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita reincorporación al puesto de trabajo. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales conforme lo dispuesto por la Legislación.


## **4.- Relación con los proveedores**

La empresa llevará a cabo negociaciones lícitas y equitativas con sus proveedores; aplicarán con imparcialidad y justicia los postulados de la libre competencia en el proceso de evaluación y selección de los mejores; protegerán los derechos de aquellos, asegurándoles la confidencialidad de la información suministrada, aún si fueren proveedores de sus competidores.

Está prohibido dar dinero o regalos a clientes, proveedores o a personas que les estuvieran vinculadas. En caso de querer realizar algún regalo a un proveedor este deberá tener la aprobación del Gerente.

Los proveedores y/o subcontratistas de Pan Baguette deberán cumplir con los requisitos mínimos de los estándares labores, seguridad y derecho de tierra, esto es: no contratar a menores de edad, afiliación al seguro social de su personal, pagar al menos el sueldo mínimo industrial a sus empleados, no tener prácticas discriminatorias, no maltratar o abusar de sus empleados, no tener labor forzada, contar con los documentos de identificación del personal que ingresa a planta, cumplimiento de las normativas en seguridad y respetar lo concerniente al derecho a tierras y legalidad de terrenos. Anualmente se le solicitara dicha documentación para verificar su cumplimiento.

Se prohíbe cualquier y toda forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación en todos los acuerdos comerciales realizados con los proveedores.

 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 10 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

## **5.- Relación con los competidores**

La empresa y todos sus colaboradores y empleados competirán en el mercado, basándose en los méritos, ventajas y excelencia de sus productos y en las mejores y más leales prácticas de comercio.

Toda información de competidores se obtiene y se usa de forma legítima y de acuerdo con las leyes vigentes. Siempre que algún trabajador de la empresa o su representante tuvieran que hablar de sus clientes y competidores, utilizarán información veraz, referida a hechos y realidades; utilizarán términos precisos, sin calificativos y objetivamente verificables. En ninguna circunstancia emplearán información o argumentación engañosa, ni términos despectivos u ofensivos.

Los empleados se abstendrán de actos que pudieran considerarse como espionaje comercial a favor o en contra de sus competidores.

La empresa de modo previo a la incorporación del personal que hubiere trabajado en los dos últimos años para un competidor consultará con éste que la incorporación de aquel no lesione la confidencialidad que debe preservarse.

## **6.- En la operación general de los negocios**

### **6.1.- Austeridad en los negocios**

Los empleados llevarán a cabo sus negocios en un contexto de sobriedad y austeridad. Harán uso de los bienes y recursos disponibles manteniéndolos en el mejor estado de funcionamiento y procurando maximizar su capacidad, vida útil y rendimiento.

### **6.2.- Protección de los activos**


Los directivos y sus empleados tienen el compromiso de salvaguardar los activos de la empresa, comprendiéndose entre ellos: edificios, vehículos, maquinarias, instalaciones, mobiliario, diseños y estrategias de negocio.

Los colaboradores y empleados de la Empresa cuidarán con especial diligencia los bienes y recursos que se les encomendare e informarán a sus jefes sobre situaciones que pudieran provocar su pérdida o mal uso.

### **6.3.- Claridad y responsabilidad**

Quienes colaboran en la empresa estamos obligados a proveer la información generada por nuestra labor individual, con verdad, claridad y oportunidad. Todos los informes, sin excepción, especialmente las ventas, devoluciones, rentas y gastos deben constituir reflejo exacto de la realidad.

Del mismo modo, todos quienes forman parte de la empresa, sin distinción de jerarquía, efectuar las acciones necesarias para salvaguardar sus activos y contar con información oportuna y confiable para la adopción de decisiones.

	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 11 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

Cumplir con las obligaciones legales y financieras de la empresa. Los libros y registros de la organización deben reflejar en forma oportuna y precisa todas las transacciones del negocio. Los empleados responsables por la contabilidad y registros deben revelar y registrar completamente todos los activos, pasivos o ambos, y deben ejercer diligencia en hacer cumplir estos requerimientos. La empresa rechaza todo tipo de participación en lavado de dinero, se adoptarán las medidas adecuadas para prevenir estas malas prácticas.

Los empleados y colaboradores no deben hacer o comprometerse en ningún registro o comunicación falsa de ningún tipo, ya sea interna o externa, incluyendo, pero no limitándose a:

- Informes o declaraciones falsas de gastos, asistencia al trabajo, producción, financieros o similares.
- Falsa publicidad, prácticas de marketing engañosas, u otras representaciones engañosas.

Quienes ejerzan funciones de jefatura estimularán las prácticas de trabajo y conductas

#### **6.4.- Información confidencial y privacidad de datos**

Todos los trabajadores de Pan Baguette S.A. deben mantener la confidencialidad de información no publica confiada a ellos por la compañía, sus clientes o sus proveedores y usar esta información solo para negocios relacionados con la compañía, excepto cuando la publicación u otro tipo uso es autorizado de manera escrita o por mandato legal. La información confidencial entregada a los empleados constituye un bien valioso, especial y único de la compañía.

Así mismo, todo el personal de la organización cumplirá con las medidas técnicas, humanas y administrativas que se establezcan para otorgar de manera efectiva seguridad a los datos personales evitando su adulteración, perdida, consulta, uso o acceso no autorizado a terceros de forma fraudulenta.


#### **7.- Relación con la comunidad**

##### **7.1.- Medio Ambiente**

#### **POLÍTICA AMBIENTAL PAN BAGUETTE S.A.**

**PAN BAGUETTE S.A.** es una empresa dedicada a la manufactura y comercialización de productos derivados de los diversos cereales y harina, elaborando productos de panadería, pastelería, galletería, pizzería, siendo estos horneados, crudos, congelados, precocidos etc., como compañía responsable tenemos un compromiso con el ambiente, cumpliendo con la normativa vigente y estableciendo objetivos específicos para lograr un mejoramiento continuo, logrando con ello el menor impacto ambiental negativo posible.

El objetivo principal de la compañía es el compromiso social y de conservación del ambiente y el uso racional y eficiente de los recursos naturales e innovación de sus procesos, con el propósito de alcanzar el desarrollo sostenible, para asegurar el

 <p>Fco. De Marco 4520 y calle 20</p>	<b>PAN BAGUETTE S.A.</b>		<b>CODIGO: PRH-006</b>
	<b>RECURSOS HUMANO</b>		
	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL</b>		<b>PAGINA: 12 de 12</b>
	<b>Revisión N°: 07</b>	<b>Fecha de Revisión: 2025/12/01</b>	

cumplimiento de esta política, la panificadora PAN BAGUETTE S.A. Se compromete a cumplir con los siguientes objetivos:

**MEJORAR:** Desarrollar nuestras actividades cumpliendo los estándares de seguridad y cuidado ambiental, con el objetivo de minimizar los accidentes, proteger la salud de los trabajadores y visitantes y a la vez minimizar los impactos negativos al Medio Ambiente. Promover la mejora continua, progresiva y buenas prácticas.

**PREVENIR:** Identificar los Peligros y evaluar los riesgos de nuestras actividades y procesos e implementar medidas de control para minimizar la exposición a lesiones o enfermedades profesionales; Utilizar tecnologías económicamente viables de implementar, con el propósito de minimizar impactos potenciales al medio ambiente.

**CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN VIGENTE:** Cumplir con la legislación de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente que apliquen a nuestras actividades.

**COOPERAR, DIFUNDIR Y CONCIENTIZAR CON LA SOCIEDAD:** Gestionar nuestro crecimiento en forma armónica, manteniendo relaciones de cooperación con las personas y organizaciones interesadas en nuestro desempeño incluyendo vecinos, autoridades y PYMES relacionadas, proveedores y visitantes, dando a conocer sobre la importancia del cuidado ambiental, como una responsabilidad colectiva de todos y cada uno de los que participan en los procesos.

## 7.2 Derecho a Tierras

La empresa mantiene un compromiso de cero tolerancias frente al acaparamiento de tierras. Acata el principio de consentimiento libre, previo e informado en todas sus actividades y se exigirán a nuestros proveedores que hagan lo mismo. También reconocemos el derecho de las mujeres de tener y poseer acceso a las tierras.

## 8.- Relación con los socios y accionistas

Los directores, administradores y trabajadores en general se comprometerán a proporcionar a socios y accionistas una rentabilidad razonable y sostenida por su inversión.

Igualmente, en la medida que les correspondiere generarán y distribuirán con oportunidad, corrección y sujeción a la legislación aplicable, toda la información financiera y no financiera necesaria o requerida por las autoridades tributarias y de control, para que socios y accionistas puedan adoptar las decisiones que corresponda.