



avi-paz.ec
el *mejor* alimento

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE

Dpto. Gestión Humana / Social

Vigencia: 30/01/2026

1. INTRODUCCION

Somos una compañía de responsabilidad limitada, creada por ambateños emprendedores, aportando con la fabricación de productos de calidad que contribuyen al crecimiento de sus socios empresariales, tanto productores como distribuidores y puntos de venta. Estamos presentes con nuestros productos en todo el país.

Evolucionamos permanentemente para adaptarnos a diferentes mercados y necesidades de nuestros apreciados clientes. El desarrollo tecnológico en el que nos encontramos embarcados y la contribución del recurso humano hacen que Avipaz siga creciendo y con ella todos los involucrados.

Avipaz hace que su eslogan “el mejor alimento” sea realidad, este eslogan es conjugado con la otra frase de nuestra línea de alimento para mascotas: Mascottpaz: “un amor de alimento”, porque construimos el mejor alimento con el mejor sentimiento humano.

Nuestro código de ética tiene el objetivo orientar y guiar al equipo de trabajo, para regular las relaciones humanas, dentro del contexto laboral. Con el fin de garantizar un ambiente de trabajo propicio y generar impacto en las actividades que se realizan a diario en la organización.

El código de ética de **AVIPAZ CÍA. LTDA**, surge como parte integral de la cultura organizacional, y esta cultura determina los valores y principios para contar con lineamientos claros que establezcan las pautas de conducta que deben respetarse por los directivos, los colaboradores y las partes interesadas.

Este documento contiene tanto los derechos y los deberes inherentes a la conducta y al desempeño de cada una de las partes involucradas en el marco de nuestras actividades certificando la productividad y la sostenibilidad, comprometiéndonos con estrategias de mejoramiento continuo y una gestión bajo los parámetros éticos y de conducta integra, velando siempre por el beneficio de los implicados en coherencia con responsabilidad social que nos compete.

Este código es de obligatorio cumplimiento, ejecución y puesta en funcionamiento para todos los colaboradores. Cualquier duda respecto a su interpretación debe ser consultada con el jefe de Gestión Humana. Su incumplimiento constituye falta grave, y será considerada justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Todo colaborador y colaboradora, tiene la obligación de informar oportunamente y por escrito al área de Gestión Humana, acerca de cualquier caso que conozca de incumplimiento de este Código o de las normas legales vigentes por parte de sus colaboradores.

Una copia impresa o digital será entregada en el momento del ingreso a cada colaborador y colaboradora que haga parte de la empresa, y se firmara un compromiso donde se acepta que es su obligación conocer, entender y acatar lo descrito en el documento. Adicionalmente, para darlo a conocer al público en general, se publicará en la página web de la Compañía o a través de cualquier otro medio electrónico que se disponga para el efecto.

2. OBJETIVO

Establecer las pautas generales de comportamiento y ética laboral, que deben mantener nuestros colaboradores y las partes interesadas de la organización, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores y principios éticos y corporativos, indispensables para asegurar la transparencia en las relaciones internas, con terceros y con la sociedad.

3. ALCANCE

Este código involucra a todos los colaboradores y colaboradoras de la empresa **AVIPAZ CÍA. LTDA** y tiene extensión a todas las partes interesadas de la organización; Proveedores, Clientes, Contratistas y Instancia Privada, Instancia Publica entre otros.



4. DESARROLLO

4.1. Direccionamiento Estratégico

Misión: Desarrollar soluciones competitivas para la producción de proteína animal y otros productos y servicios; basados en el permanente desarrollo tecnológico y profesional del recurso humano; fortaleciendo las relaciones con todos los involucrados.

Visión: Ser reconocido por producir alimentos de calidad para diversos tipos de animales, teniendo cobertura nacional, cumpliendo metas de crecimiento anuales, innovando el producto y sus canales de comercialización.

4.2. Nuestro Código de Ética

Es una guía para nuestros colaboradores, colaboradoras y partes interesadas, donde se fija la base para un actuar ético, comprometido y responsable, garantizando el correcto funcionamiento de las normas en la conducta personal y profesional de proveedores, trabajadores y clientes.

Este código pretende ser un factor fundamental dentro del desarrollo de las actividades de **AVIPAZ CÍA. LTDA.**, nos permite tener la guía de normas, derechos y deberes para un actuar ético dentro del marco de nuestras funciones y responsabilidades.

4.3. Valores Corporativos

Nuestras creencias y cultura se fundamentan en:

- ✓ **Integridad:** Actuamos con honestidad, coherencia y transparencia en cada etapa de nuestro proceso productivo y comercial. Cumplimos lo que prometemos, respetando a nuestros colaboradores, clientes y al entorno en el que operamos.
- ✓ **Responsabilidad:** Asumimos con compromiso el impacto de nuestras acciones en la sociedad, el medio ambiente y los animales. Nos esforzamos por contribuir al bienestar animal, apoyar al productor y generar un entorno de trabajo seguro y de crecimiento para todos.
- ✓ **Innovación:** Nos enfocamos en mejorar continuamente nuestros productos, procesos y canales de comercialización. Apostamos por la tecnología y el desarrollo de nuevas ideas para ofrecer soluciones más eficientes, nutritivas y sostenibles para el sector agropecuario.
- ✓ **Equidad:** Promovemos la justicia social eliminando cualquier distinción basada en condición social o género. Nos comprometemos a garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas, asegurando un entorno igualitario para todo nuestro equipo.
- ✓ **Lealtad:** Mantenemos un compromiso firme y coherente con la identidad corporativa de AVIPAZ CÍA. LTDA., respetando siempre sus políticas, principios y valores.
- ✓ **Respeto:** Apreciamos a todos los que nos rodean, esforzándonos por comprender de manera empática sus puntos de vista y situaciones particulares, tratando a las personas con dignidad.
- ✓ **Solidaridad:** Asumimos un compromiso activo con el entorno. Reconocemos nuestra responsabilidad ambiental y gestionamos nuestras acciones para minimizar su impacto y proteger los recursos naturales.
- ✓ **Sostenibilidad:** Diseñamos soluciones que maximizan el valor humano y minimizan el impacto ambiental, demostrando que la eficiencia y el respeto por el planeta van de la mano. **"Innovar para preservar."**



4.4. Principios Corporativos

Nuestras normas y comportamientos observables se basan en:

- ✓ **Calidad Superior con Base Técnica**
Entendemos que la nutrición animal es la base de la cadena alimentaria. Nos comprometemos a mantener estándares rigurosos en la selección de materias primas y procesos de fabricación, asegurando un producto que garantice resultados óptimos y la confianza de nuestros clientes.
- ✓ **Valor Humano y Sentido de Pertenencia**
Nuestra gente es el motor que nos ha mantenido en marcha por más de 30 años. Promovemos un entorno de trabajo seguro, justo y motivador, donde el crecimiento de cada colaborador sea tan importante como el crecimiento de la empresa.
- ✓ **Compromiso con la Sostenibilidad Agroalimentaria**
Operamos bajo la premisa de la ética y la responsabilidad social. Buscamos que nuestra producción de alimento balanceado contribuya a la seguridad alimentaria del país, respetando el entorno y fomentando prácticas agrícolas responsables.
- ✓ **Experiencia e Innovación Continua**
Honramos nuestra trayectoria de tres décadas, pero no nos detenemos en ella. Combinamos el conocimiento acumulado con la adopción de nuevas tecnologías para ofrecer soluciones nutricionales de vanguardia que respondan a las demandas cambiantes del mercado.
- ✓ **Integridad y Confianza**
Construimos relaciones de largo plazo con proveedores, colaboradores y clientes basadas en la transparencia y la honestidad. Ser una empresa de palabra es lo que ha cimentado nuestro nombre en el mercado durante más de 30 años.
- ✓ **Eficiencia Operativa:** Reducción de desperdicios en la fabricación de los alimentos balanceados y optimización del consumo energético.
- ✓ **Responsabilidad Social:** Mantener el compromiso con la ética laboral y el apoyo a las comunidades locales que forman parte de su fuerza de trabajo.
- ✓ **Abastecimiento Ético:** Priorizar materias primas que provengan de fuentes responsables, reforzando la calidad superior del producto final.

5. POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

AVIPAZ CÍA. LTDA manifiesta expresamente su indeclinable propósito de cumplir estrictamente con las normas legales que regulan las actividades relacionadas con el giro de sus negocios, para así llevar estos de manera ética, transparente y honesta.

Todos los colaboradores y las colaboradoras están obligados a cumplir las leyes, las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, al igual que las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

Es política institucional la plena cooperación con los organismos de control. Los colaboradores y las colaboradoras deberán actuar bajo estándares de ética y transparencia en sus vínculos comerciales y financieros. Asimismo, es imperativo el cumplimiento de los protocolos de prevención de lavado de activos y anticorrupción, incluyendo el reporte de operaciones inusuales y la debida conservación de registros, en estricto apego a las resoluciones emitidas por los entes reguladores del Ecuador y el Código Orgánico Integral Penal (COIP).

6. CÓDIGO DE CONDUCTA RESPONSABLE

AVIPAZ CÍA. LTDA está comprometida con el desarrollo de sus procesos, cumpliendo debidamente con los principios contenidos en la carta universal de Derechos Humanos, en los que los lineamientos establecidos por la organización para la cooperación internacional de trabajo.



Dichos lineamientos abarcan a todos los colaboradores de la empresa y a los de sus proveedores.

7. PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Con el fin de promover la práctica de los valores en la organización y la manera de estructurar los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética.

7.1. Excelencia y cumplimiento de los compromisos.

La confianza y el compromiso de las personas de la compañía son condición necesaria para que se den los procesos de innovación y adaptación que caracterizan el garantizado del éxito de la organización.

7.2. Deber y derecho para disentir.

La controversia en **AVIPAZ CÍA. LTDA** es bienvenida y respetada. Los miembros de esta organización pueden manifestar sus desacuerdos frente a acciones que consideren opuestas a sus principios de equidad, de la dignidad humana y de sus ideas.

Pero su obligación deberá ser siempre la manifestación de sus ideas de manera responsable, madura y prudente.

7.3. Libertad de asociación

Respetamos la libertad de asociación como base fundamental del sistema democrático.

7.4. Respeto por las diferencias

La aceptación del otro como un ser único y diferente garantiza a todos los colaboradores, y colaboradoras el derecho a permanecer en la compañía interactuando con otros sin importar su religión, raza, credo, filiación política y formas de pensar o actuar.

7.5. Anticorrupción

Ningún colaborador, colaboradora debe utilizar su posición profesional o laboral en la empresa para solicitar, aceptar, obtener o hacerse prometer obsequios personales para el mismo, sus familiares o terceros, que no obtendría sin dicha vinculación empresarial.

(No se incluye en este concepto la aceptación de esporádicos obsequios de cortesía de escaso valor o las invitaciones a comidas/eventos de alcance razonable. Más allá de ello, los colaboradores, colaboradoras no podrán aceptar obsequios o invitaciones).

Los proveedores deben seleccionarse exclusivamente en base a su competitividad, una vez comparados el precio, la calidad, el rendimiento y la idoneidad de los productos o servicios que ofrecen.

En **AVIPAZ CÍA. LTDA** exigiremos a nuestros proveedores que den cumplimiento a la normativa legal vigente.

8. DERECHOS

Dignidad e igualdad: En nuestra organización nos comprometemos con velar por la integral de cada uno de nuestros colaboradores, colaboradoras, garantizando así el trato digno e igualitario.

Desarrollo de la personalidad: **AVIPAZ CÍA. LTDA** brinda las herramientas necesarias para que nuestros colaboradores desarrollen sus capacidades intelectuales y/o profesionales, en virtud de ampliar sus conocimientos y convertirlos en líderes de la innovación y el emprendimiento.

Condiciones óptimas de trabajo: Contamos con las instalaciones y estructura física acorde a las necesidades de la compañía en el proceso de sus actividades, implementando estrategias que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo.



Libertad: Garantizamos la libertad de expresión, conciencia y culto, o con cualquier otro tipo de manifestación que esté relacionado con la Constitución ecuatoriana, Carta de los derechos humanos que no atente con la integridad de los demás individuos.

9. DEBERES

9.1. Actuar y obrar: Todos los colaboradores, colaboradoras de **AVIPAZ CÍA. LTDA**, están obligados a actuar dentro de las directrices y normas anteriormente citadas y las dispuestas en la Constitución ecuatoriana, basados en principios y los valores para una sana convivencia a acatar las medidas de seguridad e higiene correspondientes en cada departamento.

9.2. Puntualidad y compromiso: Cada colaborador, colaboradora de la empresa **AVIPAZ CÍA. LTDA**, debe cumplir a cabalidad con todo lo estipulado en su contrato laboral, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, cumpliendo con sus funciones e instrucciones dadas por el jefe inmediato en el ejercicio de su función directa.

9.3. Productividad y Distinción: Los colaboradores, colaboradoras de **AVIPAZ CÍA. LTDA** deben resaltar en su contribución con satisfacer las necesidades de la organización, generando, descubriendo y transformando ideas en soluciones útiles, innovadoras y eficaces, aplicables a dichas necesidades.

9.4. Fidelización y Confidencialidad: Todos los colaboradores, colaboradoras están en la obligación de no realizar el mismo trabajo para otra compañía, a no divulgar la información interna en cuanto a procesos y estrategias de carácter competitivo.

10. RELACION CON LA EMPRESA

10.1 . Lealtad

Los colaboradores, colaboradoras no podrán celebrar o ejecutar, directa o indirectamente; por sí mismos ni por sí mismas, o por personas interpuestas, negocios que impliquen competencia para **AVIPAZ CÍA. LTDA**, Deberán obrar atendiendo siempre al buen éxito de las actividades y negocios de éste, absteniéndose de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia; evitando todo conflicto con sus intereses personales, en beneficio propio o de terceros. Los colaboradores obrarán con lealtad y buena fe y con la diligencia de una buena persona de negocios, anteponiendo los intereses de la Empresa a los personales.

10.2 Conflicto de Interés

Existe conflicto de interés cuando no es posible la satisfacción simultánea de dos intereses a saber, el radicado en cabeza del colaborador y colaboradora de la Empresa y el de la Empresa como sociedad, bien porque el interés sea del trabajador, trabajadora o de un tercero que se beneficia. **AVIPAZ CÍA. LTDA** demanda de su personal siga los más altos estándares de ética en las relaciones y negociaciones con proveedores, proveedoras, contratistas, clientes y clientas, por lo cual está prohibido recibir y otorgar beneficios y/o prebendas personales, para su familia o terceros. Los colaboradores y colaboradoras, cónyuges, hijos, padres o hermanos no pueden ser proveedores, proveedoras, beneficiarios o beneficiarias de bienes y/o servicios de la Empresa, en forma directa o a través de terceros y/o empresas en las cuales los colaboradores tengan participación accionaria, dirección o control de mando, salvo autorización previa y expresa de Gerencia General / Gerencia Ejecutiva, quien proveerá por escrito los mecanismos para mantener una absoluta transparencia en la relación.

Cualquier situación real o potencial de conflicto de interés debe ser informada inmediatamente por el colaborador o colaboradora a la Gerencia General / Gerencia Ejecutiva, con copia a la jefatura de Gestión Humana, quienes decidirán sobre la existencia real del conflicto y los pasos a seguir. La duda respecto a la configuración de conflicto de interés no exime al colaborador o colaboradora de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas debiendo informarlo en la forma indicada.



10.3 Propiedad sobre Desarrollos y/o Mejoramientos de Procesos, Tecnológicos, Científicos, Administrativos y de Sistemas

Salvo que en la ley expresamente se disponga de otra manera, todo colaborador y colaboradora, debe guardar confidencialidad de los desarrollos, procesos, datos, documentos y cualquier información relacionada con sus funciones y/o con la empresa, cualquiera sea su naturaleza, a que haya tenido o haya podido tener acceso. En todo caso, para publicar, reproducir, utilizar o difundir cualquier información, deberá obtener la aprobación escrita del representante legal.

De esta forma, el colaborador y colaboradora tomará las medidas necesarias para asegurar, bajo su responsabilidad, el secreto y la confidencialidad de los documentos e informaciones mencionadas anteriormente. Todos los desarrollos, invenciones, creaciones, innovaciones, mejoras y demás desarrollos producidos por el colaborador y colaboradora, son propiedad de la empresa; por lo tanto, los derechos de propiedad intelectual, incluyendo sin limitarse los derechos de autor y de propiedad industrial sobre cualquier creación, descubrimiento, invención científica, concepción o diseño; bien sea de programas de computación, o la creación o mejora de cualquier proceso de aplicación industrial, así como las ideas, estudios, creaciones, piezas, y demás que hayan sido realizadas, desarrolladas, complementadas y/o creadas por el colaborador y colaboradora durante la relación laboral.

10.4 Cero Tolerancia Frente al Fraude, al Terrorismo, Vandalismo y el Sabotaje

Significa que toda persona natural que cometa un fraude, terrorismo, vandalismo o sabotaje contra la empresa será denunciada penalmente. Todo colaborador y colaboradora que participe en un evento de esa categoría contra la empresa será despedido con justa causa, sin pago de indemnización. No es aceptable el simple llamado de atención.

10.5 Prevención de Riesgos de Corrupción, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Sobornos

La Empresa se abstendrá de llevar a cabo operaciones con terceras partes cuyos recursos provengan de actividades ilegales, para lo cual adoptarán procedimientos de debida diligencia para el conocimiento de sus contrapartes siguiendo, de ser el caso, lo establecido en las normas sobre prevención, control y gestión del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y soborno que les sean aplicables. Para tal efecto, se recomienda que la empresa lleve a cabo como mínimo las siguientes actividades:

Declaración: solicitar a las terceras partes con quienes la empresa sostenga relaciones de negocios la firma de una declaración mediante la cual se indique que:

- No se encuentran incursas en sanciones por corrupción, lavado de activos, soborno nacional o transnacional u otro delito doloso.
- Sus recursos y aquellos comprometidos en la relación jurídica correspondiente provienen de actividades lícitas.
- No han efectuado transacciones u operaciones consistentes en o destinadas a la ejecución de actividades ilícitas, ni contratarán o tendrán vínculos con terceros que realicen o hayan realizado actividades por fuera de la ley.
- Los recursos comprometidos en el contrato o relación jurídica respectiva no provienen de ninguna actividad ilícita.
- Cumplen con las disposiciones en materia de prevención de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo que les sean aplicables.

Debida Diligencia: La compañía implementará procesos de debida diligencia orientados a la identificación integral de contrapartes (clientes, proveedores y socios estratégicos) y la verificación de su información en bases de datos y listas de control. Se priorizará el cotejo en las listas vinculantes para el Estado ecuatoriano, tales como las del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, así como en listas internacionales de referencia, incluyendo OFAC (Oficina de Control de Activos Extranjeros).



Dado que la transparencia y la integridad ética son pilares fundamentales de nuestra organización, se realizarán revisiones periódicas de carácter legal, contable y financiero en todas las operaciones nacionales e internacionales. El objetivo de este control es identificar, evaluar y mitigar riesgos asociados al cohecho, soborno transnacional y lavado de activos que puedan afectar a la persona jurídica, sus filiales o contratistas.

- Respecto de estos últimos, se deberá adelantar una verificación de su buen crédito y reputación. Lo anterior, se hace extensivo para las revisiones que se realicen para la identificación de pasivos o contingencias ligadas con el soborno nacional o transnacional en el contexto de transacciones.

11. RELACIONES LABORALES

La empresa mantiene con sus colaboradores y colaboradoras una relación justa y equitativa dándoles la oportunidad de un desarrollo integral de sus habilidades personales y profesionales y ofreciendo estabilidad económica y personal a través de políticas y procedimientos que proporcionen la remuneración, la motivación, el desarrollo, la seguridad social, el bienestar y la salud ocupacional de los colaboradores, en función de los objetivos y metas de la Empresa, dentro de un clima permanente de mutuo respeto y compromiso.

Los colaboradores de todo nivel de dirección mantendrán un clima laboral que permita la ejecución de esta política a través de mecanismos de comunicación, motivación, enseñanza, liderazgo y trabajo en equipo para con las personas a su cargo, compañeros y superiores.

De los colaboradores se espera que actúen con fidelidad y lealtad, dedicación exclusiva de su tiempo y calidad en el desempeño de sus funciones, actitud de permanente colaboración y apoyo, fortalecimiento del trabajo en equipo, cumplimiento de los valores corporativos, todo ello en aras de lograr los objetivos de la empresa.

12. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa **AVIPAZ CÍA. LTDA** tiene como política ofrecer a todos los colaboradores lo siguiente:

- a. Un proceso de reclutamiento, selección, contratación, promoción y desarrollo fundamentado en los méritos del candidato, sus cualificaciones, habilidades y competencias para realizar las tareas pertinentes exigidas por el cargo en particular. Igualdad de trato y oportunidades laborales, que no discrimina por razón de edad, sexo, color, condición de veterano, información genética, orientación sexual, identidad de género, ser víctima o ser percibido o percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o cualquier otra razón prohibida por ley.
- b. Valorar y reconocer justamente el trabajo de cada persona, ofreciendo salarios y beneficios competitivos para el medio.
- c. Implementar las directrices Corporativas relativas al horario de trabajo de nuestros colaboradores con el fin de garantizar un lugar de trabajo seguro, saludable y un entorno laboral que respete su tiempo para desarrollar sus vidas familiares.
- d. Respetar las leyes y normas sobre legislación laboral vigentes, dando cumplimiento a los requisitos.

En **AVIPAZ CÍA. LTDA** cumplimos con los criterios definidos dentro del código ETI: El Código Básico Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative (ETI) y adoptamos las medidas establecidas en sus nueve numerales:



13. CÓDIGO ETI**13.1 . El empleo se elegirá libremente.**

- 13.1.1. No habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario.
- 13.1.2. Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.
- 13.1.3. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.
- 13.1.4. Los trabajadores sin distinción alguna tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- 13.1.5. El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 13.1.6. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 13.1.7. En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

13.2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

- 13.2.1. Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- 13.2.2. El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 13.2.3. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 13.2.4. En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

13.3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.

- 13.3.1. Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- 13.3.2. Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- 13.3.3. Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- 13.3.4. El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- 13.3.5. La empresa que se acoja al código atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la directiva superior.

13.4 No se empleará mano de obra infantil.

- 13.4.1. No se contratará mano de obra infantil.
- 13.4.2. Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".
- 13.4.3. No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
- 13.4.4. Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente



normativa de la OIT.

13.5 Se pagará un salario digno

- 13.5.1. Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas y disponer de ciertos ingresos discrecionales.
- 13.5.2. Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
- 13.5.3. Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

13.6 Las horas de trabajo no serán excesivas ni recurrentes

- 13.6.1. Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional, los convenios colectivos y lo estipulado en los puntos 13.6.2 a 13.6.6 siguientes, lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores. Los subapartados 13.6.2 a 13.6.6 se basan en la legislación laboral internacional.
- 13.6.2. Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 46 horas semanales. *
- 13.6.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, que se recomienda que no sea inferior al 125% del salario habitual.
- 13.6.4. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 52 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 13.6.5 siguiente.
- 13.6.5. Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:
 - La legislación nacional lo permite; Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla; Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- 13.6.6. Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.
 - La legislación internacional recomienda la reducción progresiva de las horas de trabajo normales, cuando proceda, a 42 horas semanales, sin ningún tipo de rebaja en el salario de los trabajadores como consecuencia de la reducción de horas.

13.7 No habrá discriminación

- 13.7.1. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

13.8 Se proporcionará un trabajo regular

- 13.7.1. En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.



13.7.2. Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.

13.9 No se permitirá un trato inhumano o severo

13.8.1. Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Todos los colaboradores deberán estar mutuamente comprometidos con el cumplimiento de las políticas, teniendo en cuenta que es fundamental para establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas y armónicas, que lleven al logro de los objetivos de cada individuo y de la empresa en general.

14. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS AVIPAZ CÍA. LTDA

De acuerdo con lo establecido en las convenciones internacionales de Derechos Humanos, en especial de la carta magna de Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y el pacto internacional de los derechos en el trabajo de la OIT, las relaciones con los clientes, proveedores, colaboradores, comunidades, junta directiva, estado y demás grupos de interés, se fundamentan en el respeto de los derechos humanos y libertades de todas las personas, la dignidad humana y la protección y respeto por el medio ambiente. Por ende, **AVIPAZ CÍA. LTDA** se ha comprometido a gestionar internamente para garantizar el cumplimiento de estos principios en todas nuestras operaciones.

Para lograrlo, es necesario que la Empresa y sus colaboradores, colaboradoras desarrollen estrategias y capacidades que garanticen prácticas respetuosas de los Derechos Humanos, tanto en su dinámica interna como en su esfera de influencia externa, garantizando que no exista discriminación en ningún aspecto, especialmente de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, genero, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

Este compromiso implica el respeto y promoción de los derechos de todos los involucrados en la actividad de **AVIPAZ CÍA. LTDA**, como una responsabilidad que trasciende no sólo a los lugares de trabajo y operación, sino también a las relaciones de la empresa en su ámbito de influencia más amplio.

Compromisos por Grupo de Interés clave para **AVIPAZ CÍA. LTDA**:

14.1. Accionistas

Establecer un compromiso mediante la política rectora de derechos humanos sobre todos los grupos de interés y facilitar los medios y recursos para que se protejan los derechos humanos. Así mismo, **AVIPAZ CÍA. LTDA** garantizará el respeto de los derechos humanos hacia los accionistas.

14.2. Derechos Humanos sobre los Colaboradores

Las relaciones laborales de la empresa se basan en el respeto de los derechos de todos sus colaboradores. La política de Derechos Humanos rige para todos los colaboradores contratados. Se aplica a todos los centros de trabajo que hacen parte de **AVIPAZ CÍA. LTDA** y que están obligadas a incorporarla en sus prácticas.

Esta política impone el no tolerar a aquellos colaboradores, colaboradoras que violen las leyes o incurran en comportamientos que se configuren como violaciones a los Derechos Humanos. A ningún colaborador le es permitido lograr resultados incumpliendo esta política o los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



1. **AVIPAZ CÍA. LTDA** trata a todos sus empleados con el mismo respeto y dignidad, promoviendo prácticas que garanticen un desarrollo humano con igualdad, transparencia y respeto de los derechos.
2. En **AVIPAZ CÍA. LTDA** se respeta el derecho de empleados y trabajadores a una libre afiliación ya sea religiosa, política o profesional, respetamos y reconocemos los derechos de los empleados; se fortalece el diálogo empresarial en un marco de respeto y tolerancia, los trabajadores tienen derecho a manifestar sus opiniones en un ambiente de mutuo respeto y a buscar soluciones constructivas a las diferencias.
3. En **AVIPAZ CÍA. LTDA** toda práctica de empleo, o contratación a través de terceros está libre de cualquier esquema de esclavitud, trabajo forzado u obligatorio; trata de personas, crueldad o degradación de la condición humana.
4. La Compañía no admite el trabajo infantil y por el contrario promueve la no incorporación de menores de edad con sus socios comerciales.
5. Todo colaborador de **AVIPAZ CÍA. LTDA** tiene derecho, sin distinción alguna por raza, color, género, idioma, nacionalidad, religión, opinión política, orientación sexual, estado civil u otra condición, a desarrollarse personal y profesionalmente en la organización alcanzando por su propio desempeño y/o mérito las oportunidades para tal fin.
6. La empresa promueve la no discriminación por motivos de raza, género, edad, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual u otra condición.
7. Se garantiza el derecho a unas condiciones laborales seguras y saludables en el lugar de trabajo a través de medidas sanitarias y condiciones de trabajo seguras, de conformidad con lo establecido en la Ley.
8. Se garantiza que las políticas y procedimientos implementados al interior de la empresa impidan que se dé algún tipo de discriminación en alguna etapa o rol que involucre al trabajador, incluso desde la contratación.

14.3. Sobre los Proveedores y Clientes

Promovemos esta política entre los proveedores y las terceras personas con las que sostenemos relaciones comerciales y operacionales. **AVIPAZ CÍA. LTDA** procurará que los Derechos Humanos sean respetados y promovidos tanto en su operación interna como a lo largo de su cadena de valor.

AVIPAZ CÍA. LTDA debe hacer énfasis en el enfoque que tiene la empresa sobre el respeto a los Derechos Humanos con el fin de asegurar que los grupos de interés no se vean afectados ante alguna violación de estos.

14.4. Sobre el Medio Ambiente

AVIPAZ CÍA. LTDA está comprometida con el cuidado del entorno y el desarrollo de innovaciones en sus procesos y productos con el objetivo de operar como una empresa responsable.

Son prioridades en su gestión: reducir el consumo de recursos naturales, limitar los impactos negativos de las operaciones, reducir la generación de residuos y fomentar su aprovechamiento a lo largo de la cadena de valor.

Lo anterior con el objetivo de que **AVIPAZ CÍA. LTDA** actúe como una empresa sustentable; evaluará y controlará los riesgos asociados al ciclo de vida de sus productos, respondiendo por ellos de manera transparente ante todas las partes interesadas; respetará los derechos de las comunidades vecinas en su aplicación del principio preventivo del daño ambiental.



14.5. Sobre las Comunidades

Las relaciones con las comunidades donde tengamos presencia se deben fundamentar en el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas. Nuestras relaciones con la comunidad se fundamentan y conllevan el deber de mantener una convivencia pacífica y armónica en un ambiente de respeto mutuo.

15. DECLARACIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA Y TRATA DE PERSONAS

Esta declaración se realiza de conformidad con la sección 54 de la Modern Slavery Act 2015 de UK. "Esclavitud moderna" es un término que abarca la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la trata de personas. Incluye ejercer la propiedad sobre una persona; coaccionar o amenazar a alguien para realizar un trabajo que no harían voluntariamente; y organizar o facilitar el viaje de otra persona con miras a que sea explotada (incluso cuando la persona consienta en el viaje).

AVIPAZ CÍA. LTDA adopta una postura firme contra cualquier forma de explotación incluyendo la esclavitud, la trata de personas, el trabajo forzoso e infantil y está comprometida con el comercio ético. Nos oponemos a la esclavitud y la trata de personas en todas sus formas y hacemos esta declaración para establecer los pasos que tomaremos para garantizar que no haya explotación infantil, esclavitud, ni trata de personas en nuestro negocio o en nuestras cadenas de suministro.

Es responsabilidad de todas las partes interesadas, internas y externas, incluidos los empleados, contratistas, subcontratistas y proveedores de la empresa, mantener los más altos estándares éticos y eliminar cualquier mala práctica.

Estamos comprometidos con la prevención de todas las formas de esclavitud moderna, tenemos un enfoque de tolerancia cero y esperamos los mismos altos estándares de aquellos con los que trabajamos en el desarrollo de nuestro negocio.

15.1. Sobre nosotros

Somos una empresa de transformación por manufactura alimentaria en las categorías de fabricación de alimentos balanceados para animales.

Nuestro objetivo consiste en trabajar en colaboración con todos nuestros contratistas, proveedores y otros socios comerciales para asegurarnos de que compartan nuestra lucha contra la esclavitud y el tráfico de personas.

Con la finalidad de gestionar este aspecto, como parte de nuestros procesos de contratación, incluimos prohibiciones concretas sobre el uso del trabajo forzoso, obligatorio o que derive del tráfico de personas o de cualquier persona que esté sometida a la esclavitud o la servidumbre, y contamos con que nuestros proveedores exijan que sus proveedores también cumplan estas normas. Evaluamos a todos nuestros nuevos proveedores con respecto a la esclavitud moderna y el riesgo de tráfico de personas.

Nuestra política de derechos Humanos y declaración de esclavitud moderna y la trata de personas está disponible para todo el personal en la red interna de la compañía y página web, además, informamos a nuestros proveedores de nuestro compromiso con la prevención de la esclavitud moderna en su contrato de servicio.

15.2. Nuestro compromiso con el comercio ético

Evaluación de riesgos: Durante el año revisamos y actualizamos nuestra evaluación de riesgos de esclavitud moderna. Esta evaluación concluyó que la esclavitud moderna dentro de nuestro negocio es de bajo riesgo. Sin embargo, seguimos reconociendo los beneficios de aumentar la conciencia del personal sobre los temas para asegurar que cualquier preocupación dentro de las regiones en las que operamos o sobre los proyectos en los que trabajamos se plantee de manera adecuada.



Una indicación de que las medidas/pasos que hemos puesto en marcha para mitigar la trata de seres humanos y la esclavitud moderna en nuestras operaciones están funcionando suficientemente dará como resultado:

- No se han recibido informes de empleados, del público o de las fuerzas del orden que indiquen que se han detectado prácticas de esclavitud moderna.
- Esta declaración refleja nuestro compromiso de actuar de manera ética y con integridad en todas nuestras relaciones comerciales y de implementar y hacer cumplir sistemas y controles efectivos para garantizar que la esclavitud y la trata de personas no ocurran en ningún lugar de nuestro negocio o cadenas de suministro.

15.3. Debida diligencia

Todas nuestras actividades de reclutamiento se llevan a cabo de manera justa y transparente, y esperamos que nuestros proveedores y subcontratistas hagan lo mismo.

15.4. Colaboradores

Todos los nuevos empleados son nombrados directamente y se verifica su derecho a trabajar.

- No hay trabajo forzado.
- El trabajo suplementario, por parte de los colaboradores, es totalmente voluntario
- Bajo el principio de equidad, AVIPAZ CÍA. LTDA es inclusivo en la contratación
- No se realiza contratación a menores de edad.

15.5. Clientes

Como parte de nuestros esfuerzos para monitorear y reducir el riesgo de esclavitud y trata de personas en nuestras cadenas de suministro, hemos adoptado los siguientes procedimientos de diligencia debida; Si se identifican problemas durante el proceso de diligencia debida, se toman medidas apropiadas.

Trabajamos estrechamente con nuestros principales clientes para asegurarnos de cumplir con las prácticas y procedimientos de empleo especificados en sus auditorías, incluidos sus sistemas para mitigar los riesgos de esclavitud y trata de personas.

15.6. Nuestra cadena de suministro

Por parte del proceso de Compras los Proveedores cuentan con los siguientes compromisos para ayudar a identificar y controlar el riesgo de esclavitud y trata de personas en nuestra cadena de suministro, podemos realizar lo siguiente:

1. Evaluar permanentemente a los proveedores para asegurarse de que están comprometidos con prácticas laborales éticas.
2. Incluir disposiciones contra la esclavitud y la trata de personas en nuestros contratos con proveedores.
3. Realizar visitas de verificación y auditoría a proveedores para garantizar el cumplimiento de los requisitos y estándares para proveedores éticamente responsables y comprometidos a garantizar que eliminan toda práctica de esclavitud moderna
4. Solicitar certificación por escrito por parte de los proveedores de que ningún trabajador está siendo explotado bajo ningún modelo de esclavitud o trata de personas.

15.7. Formación

Para garantizar un alto nivel de comprensión de los riesgos de la esclavitud moderna y la trata de personas en nuestras cadenas de suministro y nuestro negocio, proporcionamos capacitación a nuestro personal.

También se exige a los socios comerciales brindar capacitación al personal y proveedores.



15.8. Sanciones por incumplimiento

Si se descubre que un proveedor está involucrado en cualquier forma de esclavitud moderna, su contrato puede rescindirse inmediatamente o en la fecha de renovación, dependiendo de la gravedad de la violación.

Si se establece que algún empleado ha actuado en incumplimiento de cualquiera de nuestras políticas, o está al tanto, ha tolerado o no ha informado sobre cualquier sospecha de esclavitud moderna dentro de nuestro negocio o cadenas de suministro, estará sujeto al procedimiento disciplinario de la Compañía.

16. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AVIPAZ CÍA. LTDA

AVIPAZ CÍA. LTDA es una empresa líder, innovadora, ágil, comprometida con el desarrollo, producción y comercialización de derivados de la fruta y alimentos procesados, con el fin de satisfacer las necesidades y gustos de los clientes y consumidores; mediante acciones de servicio, calidad, adaptabilidad y rentabilidad.

AVIPAZ CÍA. LTDA se compromete a la implementación, desarrollo y fortalecimiento del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para todos sus trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y seguridad. Los programas desarrollados en **AVIPAZ CÍA. LTDA** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación de emergencias.

Definir la estructura y responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Todos los empleados, contratistas y visitantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas las condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización. **AVIPAZ CÍA. LTDA** es una empresa líder, innovadora, ágil, comprometida con el desarrollo, producción y comercialización de derivados de la fruta y alimentos procesados, con el fin de satisfacer las necesidades y gustos de los clientes y consumidores; mediante acciones de servicio, calidad, adaptabilidad y rentabilidad.

En **AVIPAZ CÍA. LTDA**, nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para la organización, salvaguardando la integridad de nuestros colaboradores, activos e intereses de clientes, a través de la estandarización, implementación y control de procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normativa legal aplicable, la provisión de recursos, la prevención de riesgos laborales y la mejora continua del sistema de gestión.

17. POLÍTICA DE PREVENCIÓN INTEGRAL DEL USO Y CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO U OTRAS DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES AVIPAZ CÍA. LTDA

AVIPAZ CÍA. LTDA buscando mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, colaboradoras, contratistas y visitantes y la prevención de riesgos en la salud mediante hábitos de vida saludable, se compromete a crear las estrategias y actividades necesarias que permitan sensibilizar y concientizar a todos en la organización sobre estas problemáticas y la manera de prevenirlas.

Establece los siguientes lineamientos y aplica para todos los trabajadores, contratistas y visitantes de la compañía:

1. Sensibilizar, capacitar y crear campañas orientadas a la prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas en los espacios laborales.
2. Está estrictamente prohibido presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la



- influencia de sustancias prohibidas o estupefacientes.
3. No permitir conductas asociadas al consumo, posesión, venta o distribución de alcohol, tabaco y sustancias prohibidas o estupefacientes dentro de sus áreas de trabajo, en la operación de vehículos y en la jornada laboral, ya que estos pueden afectar el estado de conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reaccionar adecuadamente a eventos del entorno, así como atentar contra la seguridad propia o de otros colaboradores.
 4. La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando exista sospecha del consumo de alcohol y drogas y/o cuando un colaborador esté involucrado en un accidente y deba descartarse una relación con uso o abuso de estos.
 5. Es responsabilidad directa del colaborador, funcionario o contratista velar por su bienestar y cuidar de su salud.

18. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DE AVIPAZ CÍA. LTDA.

AVIPAZ CÍA. LTDA está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Implementa mecanismos que prevengan el acoso laboral, contando con la participación de la alta gerencia, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025 y políticas y normas conexas.

Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración; con el compromiso de todos los líderes de la organización de fomentar las buenas relaciones entre sí.

AVIPAZ CÍA. LTDA, se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que mejoran el clima laboral y la cultura preventiva con el objeto de mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y medidas disciplinarias.

19. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

En cumplimiento con la **Constitución de la República**, la **Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (LOTTTSV)**, su Reglamento General, y el **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores**, AVIPAZ CÍA. LTDA. establece la presente política institucional.

Nuestro compromiso es salvaguardar la integridad física y la salud de todos nuestros colaboradores, así como la de los demás actores viales, mediante la prevención de siniestros de tránsito y la promoción de una cultura de movilidad responsable y segura.

20. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Ofrecemos oportunidades de capacitación, educación y ascenso que permitan que las personas que trabajan para nuestra organización fortalezcan sus conocimientos y aptitudes, de tal manera que progresen en su carrera profesional. Realizamos evaluaciones de desempeño, con el fin de que los



colaboradores, reciban retroalimentación constante sobre su trabajo y estén alineados con los objetivos de la organización.

21. POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Respetamos y promovemos el derecho a la privacidad de las personas y procesamos, utilizamos y administramos la información personal de colaboradores, colaboradoras, clientes, clientas, proveedores, proveedoras, consumidores rigiéndonos bajo la normatividad nacional.

AVIPAZ CÍA. LTDA., reconoce la importancia de la seguridad, privacidad y confidencialidad de los datos personales de sus clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y en general de todos sus grupos de interés respecto de los cuales ejerce tratamiento de información personal, por lo que en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, adoptó la presente **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD)**, publicada en mayo de 2021, y el **Art. 66, numeral 19** de la Constitución de la República.

- Con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, resulta indispensable entre otros, recolectar, almacenar, usar, Transferir, Transmitir, entregar a terceros y, demás personas vinculadas o relacionadas con el objeto social y misional de la empresa y los efectos contractuales en los que se vea involucrado. Los Datos Personales e información de propiedad de los Titulares de la información personal, la cual se define como, aquella Información que identifica a la persona natural que posee vínculos de carácter legal o contractual con **AVIPAZ CÍA. LTDA** se relaciona con ella o con otras personas (como, por ejemplo, las personas a su cargo que directamente, o por intermedio de ella, han entregado su información).
- En virtud de lo anterior, dentro del compromiso legal y corporativo de **AVIPAZ CÍA. LTDA** de proteger el derecho a la privacidad de las personas, así como la facultad de ellas de conocer, actualizar o solicitar la información que sobre ellas se archive en bancos de datos, **AVIPAZ CÍA. LTDA** ha diseñado esta Política de Tratamiento de la Información (la "Política") en la que se describe y explica el Tratamiento dado a la información personal que se recolecta a través de los diferentes medios físicos o electrónicos, actuales o que en el futuro se desarrollen.
- **AVIPAZ CÍA. LTDA.** reconoce y garantiza el derecho a la protección de datos personales de sus clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y demás grupos de interés. En cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales vigentes en el Ecuador, la compañía adopta la presente Política para el tratamiento de la información, bajo principios de confidencialidad, seguridad y transparencia.

La presente política se fundamenta en el ordenamiento jurídico de la República del Ecuador:

- **Constitución de la República:** Art. 66, numeral 19, que reconoce el derecho a la protección de datos de carácter personal, incluyendo el acceso y decisión sobre dicha información.
- **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD):** Marco que regula el tratamiento de datos y garantiza los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).

Para el ejercicio de su actividad comercial y el cumplimiento de su objeto social, **AVIPAZ CÍA. LTDA.** requiere recolectar, almacenar, utilizar y, en casos específicos, transferir datos de personas naturales vinculadas a la empresa.

Se define como **Titular** a toda persona natural cuyos datos sean objeto de tratamiento por parte de la compañía. Esta política se aplica a toda la información recolectada a través de canales físicos o digitales, actuales o futuros.



La información personal será tratada con el fin de fortalecer la confianza entre el Responsable y los Titulares, cumpliendo con las siguientes finalidades:

- Gestionar relaciones contractuales, laborales y comerciales.
- Informar a los titulares sobre el uso y las transferencias de sus datos.
- Facilitar los mecanismos para el ejercicio de los derechos de acceso, eliminación, rectificación, actualización y oposición, conforme a la LOPDP.

22. SOSTENIBILIDAD

22.1. Responsabilidad Social

En AVIPAZ CÍA. LTDA., entendemos que nuestro crecimiento industrial es inseparable del bienestar de las comunidades y los ecosistemas que nos rodean. Bajo esta premisa, nuestra gestión trasciende la producción de nutrición animal de alta calidad para consolidarse como un motor de apoyo activo al servicio de la sociedad ecuatoriana.

Nuestra visión empresarial está intrínsecamente ligada al progreso del entorno; por ello, nos comprometemos a fortalecer el tejido social en la provincia de Tungurahua y nuestros sectores aledaños mediante una **gestión ética, solidaria y profundamente orientada al desarrollo local sostenible**.

- 1. Inversión en el Futuro:** Compromiso con la Educación Creemos que la educación es el motor principal de la transformación social. Por ello, mantenemos un vínculo activo de cooperación con la Escuela de Educación General Básica "Ernesto Bucheli" para fortalecer el entorno académico de los futuros profesionales de nuestra zona. Además, articulamos esfuerzos con los programas de los GAD locales, como CNH (Creciendo con Nuestros Hijos) y ETI (Erradicación del Trabajo Infantil), garantizando un desarrollo integral para la niñez y juventud de nuestra comunidad.
- 2. Solidaridad en Movimiento:** Bienestar Animal: Entendemos que el cuidado de la vida es integral. Por ello, mantenemos un programa activo de donación de alimento balanceado para apoyar a las personas y organizaciones que gestionan albergues de perritos/gatitos. Reconocemos la labor incansable de estos cuidadores y nos sumamos a su causa para garantizar que los animales rescatados reciban la nutrición necesaria para su recuperación y bienestar.
- 3. Impulso a la Economía Local y Emprendimiento:** Nuestra política de abastecimiento prioriza el talento de nuestra vecindad. Fomentamos el crecimiento de la economía popular y solidaria a través de:
 - **Compras Directas a Emprendedores:** Integramos a pequeños productores y emprendedores del **Barrio Santa Fe, Atahualpa, Martinez, Samanga** y zonas aledañas en nuestra cadena de suministro, dinamizando el comercio local.
 - **Prioridad en la Empleabilidad:** Generamos ofertas de empleo dirigidas específicamente a personas de la comunidad, promoviendo la estabilidad laboral y el crecimiento profesional de nuestros vecinos.
 - **Cooperación Institucional y Seguridad:** Entendemos la importancia de instituciones sólidas para una convivencia armónica. Colaboración estratégica con la **Policía Nacional de Atahualpa** y el **Centro de Salud de Atahualpa** para el bienestar ciudadano.
 - **Servicio Social:** Alianza con el **Club Rotario Ambato**, sumando esfuerzos en proyectos de alto impacto humanitario que benefician a los sectores más vulnerables de la provincia.

22.2. Filosofía Corporativa

Ambato • Ecuador



099 784 3651



"Para AVIPAZ, la responsabilidad social no es un proyecto aislado, es nuestra forma de hacer negocios. Cada empleo generado en la zona y cada compra a un emprendedor local es un paso firme hacia la sostenibilidad y la equidad que nuestro país necesita."

Por lo anterior, su actuación se fundamenta en los siguientes lineamientos y principios:

- Cumplir la normatividad ambiental legal vigente y otros requisitos aplicables al proceso productivo.
- Implementar estrategias y herramientas que contribuyan a la prevención de la contaminación y el fortalecimiento de la cultura ambiental en sus colaboradores.
- Hacer uso eficiente de los recursos naturales en el consumo de agua y energía eléctrica mediante la implementación de sistemas para su aprovechamiento, con el fin de minimizar los impactos ambientales negativos y potencializar los impactos ambientales positivos.
- Garantizar la reducción de los residuos generados en los procesos, específicamente de residuos aprovechables orgánicos y el desperdicio de alimentos potencializando la reincorporación a los ecosistemas.
- Sensibilizar a la comunidad consumidora de nuestros productos, así como a los gestores ambientales de nuestra cadena de abastecimiento referente a las mejores prácticas que benefician de manera preventiva el cambio climático

22.3. Responsables

Es responsabilidad de todos los miembros de la compañía y las partes interesadas como proveedores, clientes y contratistas, cumplir a cabalidad los lineamientos del presente código. La compañía podrá sancionar el incumplimiento de los preceptos que se disponen en el presente documento.

AVIPAZ CÍA. LTDA se compromete a no discriminar, ni sancionar a quien denuncie la comisión de actos inmorales o ilegales dentro de la compañía.

Es responsabilidad del área de Gestión Humana realizar la divulgación del presente código.

Es competencia de la Alta Gerencia direccionar el comportamiento ético con sus colaboradores, clientes, contratistas, proveedores y demás partes interesadas.

23. DIVULGACION DEL CÓDIGO

El código de ética se divulgará a los miembros de la organización y a sus grupos de interés, la difusión estará a cargo del departamento de Gestión Humana y hará parte de los procesos de inducción y reinducción.

La Gerencia Ejecutiva y el área de Gestión Humana, estará encargada de establecer los procedimientos y medidas necesarias para verificar la difusión de este código entre los trabajadores y evaluar periódicamente su conocimiento.

La compañía pone a disposición de sus empleados, proveedores, contratistas y terceros las siguientes alternativas de comunicación, para denunciar el incumplimiento del presente código y de las debidas practicas relacionadas con derechos humanos:

- Comunicación interna y externa: Todas las publicaciones, anuncios o cualquier tipo de información por escrito o en formato electrónico.
- Charlas, capacitaciones y retroalimentación teniendo en cuenta el referente físico de carácter informativo en cada una de nuestras sucursales.
- En la página web: Los proveedores, inversionistas y clientes podrán acceder a través de la página web de la sociedad <https://avipaz.com.ec/>
- Por su parte los trabajadores podrán acceder al código de ética a través de mecanismos internos de la empresa.



- Buzón para denuncia de vulneración de derechos y faltas al código de ética: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd74jkWff_sBRMu8HbZGRbfCOK6PWL9JWxhlczQ-CwNIJYL2A/viewform?usp=preview

