



CÓDIGO DE **CONDUCTA**



Grupo Alpina

>>> Contenido

Carta del Presidente	3
¿Qué es el Código de Conducta?	4
Destinatarios del Código	5
Cumplimiento de leyes y regulaciones	5
Valores éticos	6
Integridad	6
Respeto	6
Responsabilidad	6
Liderazgo Ético	7
Integridad de la contabilidad	8
Rechazo al acoso laboral y sexual	8
Salud, seguridad y protección en el lugar de trabajo	8
Protección al medio ambiente y Derechos Humanos	9
Respeto a la libre competencia	9
Protección a la información de la compañía y a las bases de datos personales	9
Prohibición a las contribuciones políticas corporativas	10
Cabildeo	10
Rechazo al LA/FT/FPADM, Fraude, Soborno, Corrupción	11
Lavado de Activos	11
Financiación del Terrorismo	11
Proliferación de armas de destrucción masiva	11
Fraude	11
Soborno	11
Corrupción	12
Reglas de debida diligencia para identificar señales de alerta	12
Reglas para donaciones y patrocinios	12
Políticas para dar y recibir regalos, invitaciones, entretenimiento, viajes con énfasis en reglas para servidores públicos	13
Prevención del Conflicto de Interés	14
Uso de la línea ética	16
Compromiso Ético del Grupo	17



Carta del Presidente

Creemos en una forma de hacer empresa donde la ética no es un límite, sino un motor. En Grupo Alpina, cada decisión cuenta y cada persona suma.

Este Código de Conducta es una invitación a actuar con propósito. A ser íntegros incluso cuando nadie nos ve, a respetar incluso cuando pensamos distinto, y a asumir con responsabilidad el impacto que generamos dentro y fuera de la compañía. Actuar con coherencia no es fácil, pero es lo que nos hace diferentes. Los invito a vivir este Código con orgullo, como una guía que fortalece lo que somos y nos inspira a construir un mejor futuro, juntos.

Con gratitud,

Ernesto Fajardo Pinto
Presidente de Grupo Alpina

>>> ¿Qué es el Código de Conducta?

Este Código establece las normas que determinan los estándares de comportamiento esperados por Grupo Alpina Holding S.A.S. y las compañías que lo componen¹, conjuntamente y en adelante denominados como Grupo Alpina, guiando la conducta de sus empleados y todos los destinatarios del presente Código. La suma de conductas éticas individuales contribuye a la formación de una cultura ética corporativa.



1. A la fecha de expedición de este Código son Alpina Colombia, Inveralpes, Don Maíz, Alpina Ecuador, Alpina Venezuela, Sunlight Foods, Fundación Alpina, Boydorr, Celan y Clover; sin embargo, el Código será aplicable a las compañías que se incorporen al Grupo Empresarial durante su vigencia.

>>> Destinatarios del Código

Son destinatarios de este Código los trabajadores de cada una de las compañías que componen Grupo Alpina, así como también las personas naturales o jurídicas que tengan relación con éste, incluyendo, pero sin limitarse a: accionistas, miembros de junta directiva, contratistas, proveedores, asesores, agentes, socios, clientes y oferentes y cualquier otra que tenga una relación con ellas.

Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento, cumplimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar porque sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que aquí se disponen.



>>> Cumplimiento de leyes y regulaciones

Las compañías que componen Grupo Alpina están comprometidas a cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en los países donde operan. Todos los destinatarios deben actuar de acuerdo con el Código de Conducta y la legislación, independientemente de su función o ubicación, sin excepciones. De manera particular, se acogen a las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), así como a la prevención del fraude, el soborno y la corrupción.

>>> Valores éticos

Además de los valores corporativos de Grupo Alpina, se ha definido que los valores éticos que **los representan son:**

Integridad



Es el comportamiento que distingue a las personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas ante la empresa y la sociedad. Ser integro implica tomar decisiones correctas incluso cuando nadie está mirando y mantener un comportamiento coherente con los requerimientos del Código. La integridad incluye:

No tolerar actos de LA/FT/FPADM, fraude, soborno y corrupción, conflictos de interés y en general conductas que falten a la ética.

Garantizar la integridad en reportes y documentación sin ocultar ni manipular datos.

Respeto



Es la habilidad de aceptar, reconocer y apreciar las diferencias con los demás. Basándose en este principio se valora a las personas sin distinción de sexo, orientación, raza, origen, idioma, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, apariencia física, características genéticas, nivel educativo, características socioculturales, diferencias de pensamiento, expresión, forma de ser u otras situaciones. Gracias a este principio, se actúa de manera cordial, reconociendo que en la diferencia de pensamiento hay valor, se enriquecen las conversaciones, se enriquecen las conversaciones, las decisiones y se abren posibilidades, sin discriminaciones ni malos tratos o agresiones hacia los demás pues se fomenta un entorno donde se pueda hablar libremente sobre temas importantes sin temor a represalias, incluyendo las denuncias a través de la Línea Ética de las sociedades de Grupo Alpina. No se habla mal del otro ni se daña su imagen ni la de las empresas que componen el Grupo Alpina.

Responsabilidad



Es la alineación entre las acciones, decisiones y comportamientos de los trabajadores de las empresas del Grupo Alpina con los valores y principios corporativos, la normativa interna y las leyes aplicables.

Actuar y hablar de manera consistente es fundamental para mantener la integridad y la credibilidad, tanto a nivel individual como corporativo. Además, implica asumir el deber de esforzarse al máximo para lograr los objetivos de las empresas y asegurar una gestión eficiente de los recursos, todo ello dentro del Sistema de Control interno.

Bajo esta premisa, se aceptan las consecuencias de las decisiones tomadas, así como las de las omisiones y excesos. Se es responsable al:

Escuchar a los otros:

Valorando y considerando sus opiniones y experiencias.

Reconocer errores:

Admitir cuando se comete un error y buscar corregirlos sin excusas.

Colaborar y apoyar:

Trabajar en equipo y reconocer las contribuciones de todos.

Mantener una actitud de aprendizaje continuo:

Estar abiertos a recibir retroalimentación y mejorar continuamente.



>>> Liderazgo Ético

Los líderes de las compañías que componen Grupo Alpina son conscientes que su comportamiento refleja el Tone at the Top² del Grupo y de la organización y por tanto se espera de ellos:



Predicar con el ejemplo:

Los líderes actúan de acuerdo con los valores que promueven. Esto significa ser un modelo de integridad en todas las acciones.



Tomar decisiones basadas en valores:

Las decisiones deben estar alineadas con los valores de este código.



Actuar con Responsabilidad:

Asumir la responsabilidad de las acciones propias y del equipo, y fomentar un ambiente donde todos se sientan responsables de sus actos.



Promover el respeto:

Tratar de forma respetuosa a todos los grupos de interés con los que se relacionan, promoviendo la armonía y la aceptación de las diferencias.

En desarrollo de los valores éticos de Grupo Alpina todos sus trabajadores se comprometen a cumplir con los siguientes comportamientos esperados:

2. "Tone at the Top" se refiere al compromiso visible y coherente de los líderes de una organización con la ética, la integridad y el cumplimiento de las normas. Es el ejemplo que dan con sus acciones y decisiones, y tiene un impacto directo en la cultura organizacional y en el comportamiento del resto de los colaboradores.

> Integridad de la contabilidad:

Todas las compañías que conforman el Grupo Alpina, en materia contable, deberán asegurar que los registros sean precisos, completos, consistentes y actualizados, y que cuentan con todos los soportes de los registros contables en forma clara, segura y confiable.

Se exige que se elaboren con diligencia, siguiendo los controles y procedimientos establecidos, y que cualquier error identificado sea corregido de manera oportuna y transparente.

Toda transacción debe realizarse conforme a los procedimientos y facultades correspondientes, y deberá registrarse de manera precisa y adecuada en los libros contables, de acuerdo con los principios contables IFRS aplicables a cada unidad. Específicamente, se deben seguir los lineamientos de:

- **Cumplimiento y verificación** de los controles internos.
- **Contar con información completa y detallada** de toda transacción de manera oportuna.
- **Toda transacción debe ser autorizada** en debida forma y registrada con precisión en la contabilidad (en los libros o sistemas correspondientes y aplicables).

> Rechazo al acoso laboral y sexual:

El Grupo Alpina y sus compañías rechazamos toda forma de irrespeto y maltrato, sin importar la modalidad en la que se presente, incluyendo el acoso laboral o sexual, la intimidación, la discriminación y cualquier tipo de abuso físico y/o psicológico. Todos los trabajadores deben fomentar relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y armonioso. Cada compañía debe desarrollar y contar con políticas internas de prevención que estén alineadas con la legislación aplicable en su jurisdicción.

> Salud, seguridad y protección en el lugar de trabajo:

Los trabajadores de las compañías que conforman el Grupo Alpina deberán observar en todo momento todas las normas y prácticas de seguridad y salud ocupacional establecidas en la normativa local correspondiente, cooperar con los funcionarios encargados de estas reglas y procedimientos, y tomar todas las precauciones necesarias para protegerse a sí mismos y a otros trabajadores. También deben participar en las capacitaciones y entrenamientos a los que sean convocados, cumplir con las disposiciones sobre Seguridad y Salud Ocupacional que se impartan y reportar cualquier accidente, lesión o actividad o condición peligrosa que detecten.





Protección al medio ambiente y Derechos Humanos:

El Grupo Alpina está comprometido con la promoción, el respeto y el reconocimiento de los derechos humanos, como elementos inherentes y esenciales de las personas, que buscan garantizar la dignidad, igualdad y el desarrollo de los individuos y la prevención de la discriminación. Por ello las compañías que conforman el Grupo Alpina deberán comprometerse y seguir todas las normas aplicables relativas a las prácticas laborales justas, los derechos humanos, la libertad de asociación sindical y las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil aplicables en sus geografías.

En materia ambiental, se debe asegurar que todas las operaciones de las compañías que conforman Grupo Alpina cumplan con las leyes y regulaciones ambientales vigentes que apliquen. Además, como parte del compromiso del Grupo Alpina con la promoción de prácticas sostenibles, se fomenta el uso responsable de los recursos naturales, la reducción del impacto ambiental y la protección de los ecosistemas y la biodiversidad. La sostenibilidad se integra en el día a día de las compañías del Grupo, promoviendo la conciencia ambiental entre empleados y comunidades.



Respeto a la libre competencia:

Grupo Alpina y sus compañías se oponen a cualquier práctica que fomente el monopolio, limite o perjudique la libre competencia, comprometa los intereses de los consumidores y los mercados, dañe la reputación en sus operaciones y negocios, o pueda interpretarse como colusión. Por ende, todo trabajador deberá evitar cometer cualquier actuación que perjudique a la libre competencia, y en caso de duda, deberá consultar con su superior jerárquico y/o personal autorizado previo a ejecutar cualquier conducta.



Protección a la información de la compañía y a las bases de datos personales:

Los trabajadores de las compañías que componen el Grupo Alpina tienen el deber de dar un adecuado manejo de la información que custodian y producen. Adicionalmente deben dar un uso apropiado a los datos personales y sensibles que se les haya encomendado y/o conozcan, al tiempo que protegen la información que registran en sus bases de datos, acorde con la normatividad que les sea aplicable.

Todo trabajador tiene la responsabilidad de proteger la información y los recursos tecnológicos que le entregue la sociedad para la que trabaja (direcciones electrónicas, acceso a internet, computadores, dispositivos móviles, etc.), los cuales están destinados de forma única y exclusiva al desempeño de sus funciones o tareas, y no podrán ser usados para otros fines, conforme lo establezca los reglamentos internos de cada sociedad.

La reserva y confidencialidad de toda la información de propiedad de la empresa deberán ser conservadas en todo momento, incluso, si el vínculo laboral o contractual ha finalizado. Las compañías de Grupo Alpina, como dueñas de la información contenida en los equipos, dispositivos y servidores que asignan a sus trabajadores pueden asegurar, acceder, captar, revisar, tratar, transferir, utilizar o monitorear, en cualquier momento, la información que sea creada, generada, administrada, custodiada, enviada, recibida o almacenada en dichos equipos, dispositivos móviles y servidores, para fines institucionales.

La información que contiene secretos profesionales, comerciales, técnicos, administrativos, tecnológicos, sobre la ubicación de activos, entre otros, debe ser utilizada únicamente para fines empresariales y solo por personas autorizadas, conforme a sus funciones y responsabilidades.

El uso de la inteligencia artificial deberá basarse en los principios de privacidad y seguridad, fiabilidad y protección, equidad, transparencia, responsabilidad, e inclusividad. Es esencial que su aplicación no exponga información confidencial de la empresa ni revele datos personales.

Prohibición a las contribuciones políticas corporativas:

Grupo Alpina y las compañías que lo componen no realizan contribuciones políticas a partidos o candidatos para cargos de elección popular. Toda donación con fines sociales debe cumplir con la legislación vigente del país en donde se efectúe, así como con las políticas institucionales que se manejen. Ninguna donación podrá destinarse a partidos políticos o candidatos, ni buscará obtener beneficio o favorecimiento particular derivado de la misma.

Cabildeo:

Se considera cabildeo cualquier actividad desarrollada por colaboradores, terceros o gremios destinada a influir en decisiones públicas o normativas.

Estas actividades están permitidas para las empresas que componen Grupo Alpina, entre otras, la participación en gremios, asistencia a foros, congresos, charlas y reuniones con actores públicos o privados, siempre que se realicen con total transparencia, respeto por la legalidad y en coherencia con los valores éticos del Grupo.

Está prohibido buscar ventajas indebidas o influir de forma inapropiada en decisiones públicas. Se considera un beneficio indebido, por ejemplo, cualquier intento de obtener un trato preferencial mediante medios no éticos, actuar con conflicto de interés, ofrecer incentivos ocultos o utilizar información privilegiada.



>>> Rechazo al LA/FT/FPADM, Fraude, Soborno, Corrupción:

Todas las compañías que conforman Grupo Alpina rechazan y previenen las siguientes conductas:



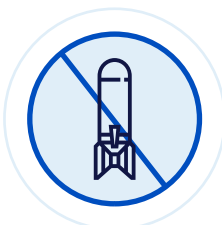
Lavado de Activos

Es un delito que consiste en dar apariencia de legalidad a bienes obtenidos de forma ilícita, generalmente a través del uso del sistema financiero.



Financiación del Terrorismo

Es proporcionar, suministrar o recolectar fondos para apoyar a grupos armados o terroristas.



Proliferación de armas de destrucción masiva

Es financiar la fabricación, adquisición, posesión y exportación de armas nucleares, químicas, biológicas o de uso dual; es decir que pueden tener fines legales e ilegales al mismo tiempo.



Fraude

Es cualquier actividad ilegal o engañosa que busca obtener una ventaja indebida, ya sea financiera o de otro tipo, a costa de otros.



Soborno

Consiste en dar, ofrecer o prometer, directa o indirectamente, sumas de dinero, beneficios u otros elementos de valor a cualquier persona (incluido un trabajador del Grupo Alpina, de otra compañía o un servidor público) con el fin de que actúe o se abstenga de actuar en el ejercicio de sus funciones.



Corrupción

Es un comportamiento ilegal en que se abusa del poder en beneficio propio.

Para prevenir estas situaciones, cada compañía del Grupo Alpina cuenta con medidas implementadas que incluyen:

> Reglas de debida diligencia para identificar señales de alerta:

Se realiza un proceso de debida diligencia a todas las contrapartes (clientes, proveedores, socios y trabajadores) antes de establecer cualquier vínculo, así como de manera periódica, con el fin de prevenir riesgos de contagio. El tratamiento de las señales de alerta identificadas se gestionará conforme a las exigencias y regulaciones aplicables en cada jurisdicción.

> Reglas para donaciones y patrocinios:

Donaciones:

Las empresas del Grupo Alpina podrán hacer donaciones en dinero o en especie, bajo los siguientes parámetros:

- En ningún caso las donaciones deberán representar un compromiso o tener el ánimo de obtener un provecho específico a cambio ni pueden ser utilizados como forma de retribución.
- Previo a la donación se adelantará un proceso de debida diligencia del destinatario de la donación y sus representantes legales.
- Las donaciones no pueden ser utilizada para la desviación de dineros en favor de actividades políticas o de objetivos ajenos a la compañía.

Patrocinios:

Los patrocinios deben tener como objetivo promover la imagen y marca de la empresa del Grupo Alpina. Se tienen como requisitos mínimos que la contraprestación otorgada por quien solicita el patrocinio debe estar claramente definida. Previo a llevar a cabo el patrocinio se adelantará un proceso de debida diligencia.

Prohibiciones para patrocinios:

- Eventos, entidades, institutos o actividades que estén asociadas con productos que puedan afectar la salud humana o pongan en peligro la vida de los asistentes.
- Eventos, asociaciones, entidades, institutos o actividades que promuevan la discriminación de cualquier tipo.
- Eventos o actividades que puedan ser interpretados como un acto de corrupción.

En ningún caso los patrocinios deberán representar un compromiso o tener el ánimo de obtener un provecho indebido a cambio.

>>> Políticas para dar y recibir regalos, invitaciones, entretenimiento, viajes con énfasis en reglas para servidores públicos



Aplica a todos los empleados y directivos de las empresas de Grupo Alpina en su relación con terceros, incluyendo proveedores, clientes, distribuidores, autoridades y otros socios comerciales.

Los colaboradores no pueden aceptar o dar regalos o invitaciones, independientemente de su valor, si la intención es influir de forma deshonesta en una decisión o es a cambio de información confidencial o cualquier fin que falte a la integridad.

> Las invitaciones deben:

- Tener un propósito legítimo y relacionado con la actividad empresarial.
- Ser razonables en costo y frecuencia.
- No generar un compromiso indebido o percepción de influencia en decisiones comerciales.
- Cumplir con la legislación vigente.

> Los regalos deben:

- Ser apropiados y razonables, sin generar expectativas de trato preferencial.
- No influir en decisiones comerciales ni crear la percepción de un conflicto de interés.
- Cumplir con las leyes locales y regulaciones anticorrupción.
- No ser frecuentes ni excesivos en valor.
- Para servidores públicos exclusivamente productos de las compañías de Grupo Alpina y/o material promocional de bajo valor (ej. agendas, calendarios, bolígrafos con logo de la empresa).

Cada compañía, en colaboración y coordinación con la Dirección de Compliance de Grupo Alpina, definirá sus propios montos específicos para dar y recibir regalos e invitaciones, proporcionales a la posición y responsabilidad de quien da o recibe.

>>> Prevención del Conflicto de Interés

> Tipos de conflicto de interés

- **Potencial** (Existe una posibilidad futura de conflicto). Posibilidad futura, sin embargo, la situación no se ha presentado. Obliga a declararlo.
- **Real** (Conflicto actual que afecta la imparcialidad). Situación actual en que se ve afectada la objetividad e imparcialidad. Obliga a declararlo si no se ha actuado.
- **Permanente** (Conflicto constante que no puede ser gestionado). Interés personal continuo de un colaborador, que le impide ejercer funciones de su empleo.

Políticas de prevención de conflicto para: familiares y cónyuge, familiares en contratistas, actividades extralaborales, actividades de competencia.

1. Relaciones familiares, de pareja y amistades:

- No podrán trabajar en la misma Compañía o en otra del Grupo: cónyuges, compañeros permanentes o familiares (hasta primos).
- En los casos en que los colaboradores se casen o configuren una unión marital de hecho (así no este notoriamente declarada), uno de los dos deberá dejar su puesto.
- Aplica una vez se apruebe el Código, al futuro, salvo que sea un conflicto permanente.
- Se hará excepción a la política por fuerza mayor, exclusivamente para cargos operativos, y siempre y cuando no generen conflicto permanente.

Es toda situación o evento en el que los intereses particulares, directos o indirectos de los colaboradores, pueden interferir con sus decisiones, comprometer su imparcialidad y objetividad al cumplir con las responsabilidades propias de su trabajo y/o frente a los intereses de la compañía.

2. Actividades profesionales adicionales al empleo:

Se consideran actividades profesionales adicionales al empleo aquellas que un colaborador realiza por fuera de su rol principal en la compañía del Grupo Alpina en la que trabaja, y que están relacionadas con el ejercicio de una profesión u oficio especializado. Estas actividades deben guardar relación con las funciones, responsabilidades o el perfil del colaborador dentro de la organización.

Estas actividades pueden incluir, entre otras:

- Docencia.
- Consultoría.
- Participación en juntas directivas.
- Actividades académicas.
- Otros empleos u oficios especializados que estén alineados con el perfil profesional del colaborador y con las funciones o proyección de la compañía.

La realización de cualquiera de estas actividades deberá contar con la aprobación previa de la Dirección de Compliance de Grupo Alpina, la cual evaluará cada caso conforme a la legislación aplicable y a las políticas internas de la compañía.

3. Participación en otras sociedades:

- Se informará a la Dirección de Compliance sobre cualquier inversión con empresas con vínculos (actuales o potenciales) con las compañías del Grupo y se emitirá concepto con medidas de prevención.



Los vínculos de las empresas o empleados con accionistas, representantes y beneficiarios finales de las compañías estarán regulados por una política específica.



Procedimiento (Reporte, Concepto y Registro).



Reporte:

- Todos los trabajadores deben informar a la Dirección de Compliance de Grupo Alpina sobre cualquier potencial conflicto de interés.
- Para reportes de conflictos materializados se activa investigación.



Concepto:

- La Dirección de Compliance emitirá concepto para el trabajador y su jefe, con recomendaciones preventivas
- Cuando haya un conflicto permanente (que no pueda gestionarse e impida el desarrollo de las funciones), se finalizará la relación laboral.
- En situaciones donde estén involucrados dos trabajadores, uno deberá dejar su puesto.



Registro:

- La Dirección de Compliance llevará registro de los potenciales conflictos reportados para capacitación, seguimiento y monitoreo.

Uso de la línea ética:

Todos los destinatarios del Código de Conducta están obligados a reportar en la línea ética si conocen o sospechan de una situación que es contraria a lo establecido por este código, la ley o la normativa interna.

Asimismo, en caso de dudas sobre cómo actuar de manera correcta, se debe consultar a través de la Línea Ética o acudir a la Dirección de Compliance del Grupo Alpina.

➤ **Deber de reporte y protección y no represalias a denunciantes:**

Todos los destinatarios de este Código tienen el deber de denunciar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento. Cualquier denuncia debe efectuarse de inmediato, con buena fe y con suficiente detalle para que la respectiva sociedad pueda llevar a cabo una verificación e implementar una respuesta adecuada. Por ello, al presentar una denuncia es importante considerar:

- Que se puede informar la situación de manera anónima a la Línea Ética de cada Unidad de Negocio; la denuncia será manejada de forma confidencial.
- Que se deben especificar las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos o su conocimiento.
- Que la denuncia, la identidad del denunciante (si este decide identificarse), junto con el material, los elementos y las pruebas recopiladas durante el proceso, se mantendrán en confidencialidad, a menos que el caso deba ser remitido a las autoridades correspondientes, sea necesario para realizar una verificación completa o para adoptar las medidas de mejora continua situaciones en la cuales se propenderá por conservar la confidencialidad de la denuncia. El denunciante debe estar dispuesto a colaborar en la gestión de los asuntos reportados, respondiendo a las solicitudes de ampliación de información mediante la herramienta o los medios de contacto proporcionados, y enviando las evidencias necesarias.

- Que es fundamental respetar la dignidad humana y el buen nombre de las personas denunciadas, por lo que no se deben realizar acusaciones falsas o motivadas por venganza o represalias, so pena de las medidas correspondientes. Presentar una denuncia sabiendo que es falsa supone una violación de este Código. Durante el proceso de verificación, es obligatorio hablar con la verdad y sin intenciones personales o subjetivas que busquen causar daño o perjudicar a alguien.
- Los denunciantes deben sentirse seguros para informar de buena fe sobre conductas indebidas. Esto significa que puedan presentar reportes sin temor a consecuencias negativas. Para ello pueden confiar en que se cuenta con canales seguros y confidenciales de reporte, en que los líderes de las compañías que conforman Grupo Alpina propenden, en cada compañía porque no se tomen represalias contra quien denuncia y que, en caso de sentirse amenazados, los trabajadores pueden presentar la información atendiendo a los mismos canales.

Compromiso Ético del Grupo

El compromiso con este Código refleja los valores que guían la acción diaria en Grupo Alpina: integridad, respeto y responsabilidad. Cada persona tiene la responsabilidad de aplicar estos principios en todas sus decisiones y relaciones, contribuyendo a una cultura ética que fortalezca la reputación del Grupo y la confianza construida con sus grupos de interés.

Se invita a todos los destinatarios del Código a actuar siempre con estos valores, a consultar cuando surjan dudas y a utilizar los canales disponibles para reportar cualquier conducta que contravenga estos principios. Así se contribuye a construir un entorno de trabajo más ético y transparente.



Grupo Alpina