



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

COMERCIALIZADORA DE BANANO DEL SUR  
COMERSUR CIA. LTDA.





# Antes de actuar, detente un momento y preguntaté:

## ¿Es legal?

- ¿Estoy cumpliendo con la ley o normativas aplicables?

## ¿Es justo para todos los involucrados?

- ¿Estoy tratando a todas las personas con equidad y respeto?
- ¿Estoy causando daño a alguien?

## ¿Cómo me sentiría si todos lo supieran?

- ¿Me sentiría cómodo si esto saliera publicado en las noticias, redes sociales o se lo contaran a mi familia?

## ¿Estoy actuando de acuerdo con mis valores personales y los de la organización?

- ¿Esto refleja quién soy y lo que defiendo como persona o profesional?



# 1. Introducción

COMERCIALIZADORA DE BANANO DEL SUR COMERSUR CIA. LTDA. (en adelante “COMERSUR”, la “Compañía” o la “Empresa”) es una compañía constituida en el Ecuador, cuya actividad principal es la exportación de banano. Como parte de esta industria, la Empresa encuentra una necesidad de que sus colaboradores, personeros, trabajadores, funcionarios, directivos, gerentes y demás personas que se relacionen con COMERSUR.

En ese sentido, este Código de Ética y Conducta (en adelante el “Código”) de la Compañía es importante para todos los que formamos parte de esta Empresa, ya que establece claramente las normas que guían nuestro desempeño diario, definiendo cómo cada uno de nosotros debe actuar en sus respectivas áreas de trabajo.

Mantener presentes estas normas implica reflexionar sobre la manera en que nos comportamos y vivimos nuestra cultura tanto a nivel personal como organizacional. Los principios, valores y normas contenidos en este documento son el marco de referencia para evaluar si nuestras acciones son correctas, constituyendo el fundamento ético de nuestra conducta.

En este sentido, el Código representa el compromiso de todos nosotros de cumplir y hacer cumplir los lineamientos que guían nuestro comportamiento. No es solo un documento, sino una guía que nos orienta a actuar con integridad y a reflejar los valores de la Compañía.

Su incumplimiento derivará en la imposición de sanciones que contempla el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, así como las demás que tipifica el ordenamiento jurídico ecuatoriano, según corresponda.



**MISIÓN**  
**VISIÓN**  
**VALORES**

## 2. Misión

Exportar banano de calidad con conciencia social y ambiental, manteniendo la mejor relación con nuestros productores y clientes.

## 3. Visión

Lograr un crecimiento sostenido en mercados que generen estabilidad y rentabilidad

## 4. Valores

El Código se fundamenta en sus normas, valores, principios empresariales, tratos éticos y equitativos que se detallan a continuación:

✓ HONESTIDAD: La honestidad es la base de nuestras relaciones, dentro y fuera de la organización. Actuamos con integridad, coherencia y transparencia, generando confianza en cada paso que damos.

✓ PERSEVERANCIA: Creemos en el esfuerzo constante. Nos mantenemos firmes ante los desafíos, avanzando con disciplina y enfoque para cumplir cada objetivo que nos proponemos.

✓ TRABAJO EN EQUIPO: Trabajamos con metas claras y compromiso. Cada acción que tomamos está orientada a generar impacto, cumplir objetivos y aportar al crecimiento de toda la organización

✓ FE: Caminamos con confianza en que todo tiene un propósito y cada esfuerzo trae consigo una enseñanza. Agradecemos cada paso del camino, convencidos de que la fe nos impulsa a seguir con esperanza y determinación.

✓ TRANSPARENCIA: Nos guiamos por la claridad, la ética y la responsabilidad. Lo que decimos, lo cumplimos, fortaleciendo la confianza mediante una comunicación abierta y honesta.

✓ ENFOQUE EN RESULTADOS: Trabajamos con dirección y propósito. Nos enfocamos en cumplir nuestras metas con eficiencia, aportando valor real al crecimiento de la organización.



**ÁMBITO DE  
APLICACIÓN**

**CUMPLIMIENTO  
NORMATIVO**

## 5. **Ámbito de aplicación**

El presente Código abarca no solo a los colaboradores, personeros, trabajadores, funcionarios, directivos, gerentes, administradores y demás que conforman la Compañía (esto incluye a todo el personal sin diferencia de su ubicación, puesto, jerarquía o antigüedad en el trabajo), sino, además, a los terceros que mantengan relaciones de cualquier forma con COMERSUR.

## 6. **Cumplimiento Normativo**

El cumplimiento de las leyes, normativas y regulaciones aplicables es una prioridad fundamental. El respeto a la legislación vigente en todas nuestras operaciones y la promoción de prácticas comerciales éticas son esenciales para mantener la integridad y reputación de COMERSUR. Este compromiso abarca a todas las personas que conforman el ámbito de aplicación de este Código.

Por lo tanto, la Compañía, y todos sus colaboradores, personeros, trabajadores, funcionarios, directivos, gerentes, administradores y demás que conforman la Compañía, están obligados cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en los países donde operamos, tanto en el ámbito local como internacional, ya sean leyes laborales, comerciales, ambientales, entre otras materias.

En caso de que se conozca que una persona parte de la Compañía, o en relación con la Compañía, incumpla el ordenamiento jurídico vigente, es obligación reportarlo a fin de que se adopten las decisiones correspondientes. El no hacerlo (omisión) genera responsabilidades.

A hand holding a stack of money, overlaid with a white rounded rectangle containing the text 'POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN'. The background is a warm, golden-yellow color with a blurred image of a hand holding a stack of money.

# **POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**

## 7. Política Anticorrupción

Uno de los valores más importantes que promueve COMERSUR es la integridad, consideramos que es la base para la realización de nuestros negocios y se debe constituir en un compromiso de todos.

La Compañía adopta una postura de cero tolerancia contra la participación, ocultamiento o promoción de acciones poco transparentes o vinculadas a la corrupción. Está prohibida cualquier relación indebida, directa o mediante un tercero, con entidades públicas y privadas.

Para fines de este Código, se entiende como corrupción la promesa, oferta, recepción o entrega de algo de valor a funcionarios, directivos, administradores, empleados o asesores de una entidad, persona jurídica, asociación o fundación pública o privada, a cambio de cualquier beneficio indebido y/o en perjuicio de un tercero.

Asimismo, se consideran prácticas indebidas a todas las conductas relacionadas con corrupción que constan en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) de la República del Ecuador o su legislación equivalente.

COMERSUR no tolerará ninguna forma de ofrecer, prometer o dar ninguna ventaja financiera o de otro tipo a otra persona o empresa, dondequiera que se encuentren y ya sea un funcionario u organismo público o una persona o empresa privada; por cualquier empleado, agente u otra persona u organismo que actúe en nombre de la Compañía; y, con el fin de inducir o recompensar a la otra persona u organismo por realizar indebidamente una función o actividad relevante

Esto incluye, pero no se limita a, ofrecer dinero a los funcionarios públicos para acelerar el servicio o obtener ventajas indebidas (pagos de facilitación o pagos de grasas), independientemente de si dichos pagos se consideran práctica ordinaria y no están prohibidos en Ecuador de alguna manera, o dejaren de estarlo.

# POLÍTICA DE REGALOS O PRESENTES

**PALMAR**  
CORPORACIÓN

**PALMAR**  
CORPORACIÓN

Más que bananas...

**SOMOS  
CONFIANZA**

## 8. Política de Regalos o Regalos

COMERSUR busca siempre mantener y fortalecer sus relaciones comerciales. Nos caracterizamos por mostrar hospitalidad y cortesía y queremos promover nuestros productos y/o servicios. Partimos del principio de que el mejor regalo que nuestros proveedores nos puedan hacer es brindarnos el servicio o proveeduría del bien con calidad, eficiencia y responsabilidad. Sin embargo, todas estas acciones deben ser realizadas en un marco ético y de transparencia, por lo que

- No se debe ofrecer, prometer o entregar regalos o entretenimiento a funcionarios públicos nacionales o extranjeros en ningún monto o especie;
- En la interacción con terceras partes privadas, clientes, socios estratégicos y proveedores, no se debe prometer, ofrecer o entregar regalos o entretenimiento con la intención o aparente intención de influir en sus acciones o decisiones;
- Siempre y cuando no se trate de funcionarios públicos, la administración podrá determinar un monto máximo para regalos corporativos. Su entrega y recepción deberán apegarse a un procedimiento establecido;
- Podemos aceptar artículos promocionales (souvenirs, muestras o de merchandising) sin valor comercial.
- Los regalos u obsequios admisibles que reciban los colaboradores por parte de proveedores, contratistas y que se relacionen con su actividad laboral deberán ser entregados al área de Recursos Humanos, para esto, deberán presentar el Formulario de Declaración de Obsequios Recibidos, constante en el ANEXO 1 de este Código de Ética.
- Los almuerzos, cenas y desayunos deben ser manejados en acuerdo mutuo entre las partes cliente – proveedor - empresa, considerando siempre el respeto e integridad e informando al jefe inmediato sobre el desarrollo de la actividad.
- En las comidas de negocios en las que nos veamos obligados a participar resulta recomendable en abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas, debido a sus efectos en la eficacia profesional y los riesgos en la integridad física del colaborador que pudiera ocasionar el consumo.

The background of the image is a solid, warm yellow color. In the lower half, two chess pieces are visible: a white king on the left and a black queen on the right. They are positioned on a reflective surface, creating clear reflections below them. The pieces are slightly out of focus, emphasizing the text in the foreground.

# **CONFLICTO DE INTERESES**

## 9. Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses se define como cualquier situación en la que los intereses éticos, legales, financieros, personales, entre otros de un colaborador se contrapongan o se puedan contraponer a los intereses de la Compañía, pudiendo afectar o no la toma de decisiones objetivas y justas.

Las acciones, relaciones o situaciones que crean conflictos de intereses están prohibidas en COMERSUR, a menos que sean previamente aprobadas por la Compañía.

Los conflictos de intereses no solo pueden originarse del propio colaborador, sino también por su cónyuge, pareja, socios, familiares y cualquier otra persona que mantenga una relación con el colaborador (incluyendo relaciones interpersonales), entre otros casos.

En el decurso de las actividades diarias, el colaborador debe preguntarse si, al realizar una acción u omitir la realización de alguna tarea, se podría estar generando algún beneficio o incentivo para usted o alguna persona a su alrededor (cualquiera que sea esta, menos la Compañía como beneficiaria), o que, desde los ojos de un tercero, aquella acción u omisión refleja una decisión subjetiva o sesgada, que no necesariamente perjudica a la Compañía, pero que sí beneficia de forma personal al colaborador o a un tercero a su alrededor. Si la respuesta es afirmativa, o su duda en su respuesta, es probable que se encuentre en un conflicto de interés

Los conflictos de intereses pueden suceder de diversas maneras y en una infinidad de escenarios. Sin embargo, a fin de que puedan identificar ciertos casos comunes, se detallan algunos ejemplos de conflictos de intereses:

- **Relaciones de trabajo:** Un jefe inmediato cuyo inferior es su familiar, primo de su cónyuge, o pariente en general con consanguinidad o afinidad de hasta cuarto grado, quien se debe realizar evaluaciones de desempeño sobre el referido inferior.
- **Intereses económicos:** Un colaborador que tenga familia, amigos, cónyuges, entre otros en algún proveedor, cliente, prestador de servicios, competidor y/o contraparte de COMERSUR; o que haya solicitado u obtenido préstamos, dineros, o cualquier beneficio económico con un proveedor.

- **Obsequios y regalos:** Un colaborador recibe o solicita regalos u obsequios (incluyendo por motivos de festividades) de proveedores, clientes, prestadores de servicio, entre otros de COMERSUR.
- **Relaciones interpersonales:** Un colaborador mantiene una relación de carácter sentimental, noviazgo, romántico, sexual, ya sean casuales o serias, a corto o largo plazo, entre otros, y en cualquier línea de la organización, es decir, puede ser de superior con inferior, y viceversa, o colaboradores del mismo rango, de las mismas áreas de trabajo o distintas de COMERSUR.
- **Inversiones personales:** Un colaborador que participa en la toma de decisiones financieras de la Compañía invierte en una empresa competidora o en la que la Compañía tiene interés comercial.
- **Clientes o proveedores personales:** Un colaborador decide o ayuda respecto de contratos o acuerdos comerciales con una empresa de la cual dicho colaborador es propietario o tiene intereses financieros, o de que reciba descuentos especiales.
- **Trabajo secundario y/o actividades paralelas:** Un colaborador trabaja para una empresa competidora o inicia una actividad comercial paralela a la que tiene COMERSUR.
- **Participación en Organizaciones externas:** Un colaborador participa en la toma de decisiones en una organización externa que compite con la empresa o tiene intereses contrapuestos.
- **Uso inapropiado de información:** Un colaborador utiliza información de la empresa para beneficiarse personalmente o para beneficiar a terceras personas

Estos ejemplos sirven como puntos de partida para identificar y abordar situaciones que puedan surgir en el entorno laboral. Este listado es meramente ejemplificativo, por lo que pueden existir otras situaciones que, no encajándose en estos ejemplos, igual se regulan bajo este Código.

Tener un conflicto de intereses no genera necesariamente un incumplimiento al presente Código, pero omitir reportarlo de manera oportuna sí constituye una vulneración.

La regla básica frente a un conflicto de intereses es reportarlo y de manera oportuna. En caso de duda sobre si una situación constituye conflicto de intereses o no, se deberá reportar. Además, este reporte debe ser realizado tan pronto como el colaborador conozca del conflicto de intereses (ya sea real o potencial). La obligación de reportarlo de forma oportuna no solo abarca a situaciones propias del colaborador, sino de aquellos otros colaboradores que llegue a conocer. El no reportarlo implicará un incumplimiento a esta Código.

Cuando un conflicto o posible conflicto involucre a más de un miembro del personal de COMERSUR, cada uno deberá reportar la situación de forma independiente y no podrán servirse del otro para reportarlo.

Excepto que COMERSUR emita otra disposición, los conflictos de intereses deberán ser reportados a su jefe inmediato y al departamento de Talento Humano, mediante Formulario de Declaración / Consulta de Conflicto de Interés, mismo que consta en el ANEXO 2 de este Código de Ética. También podrán ser reportados por medio de correo electrónico o comunicación escrita, sin perjuicio de que el medio idóneo y oficial es por medio del formulario antes indicado. En caso de reportes por medio de correo electrónico o comunicación escrita, también será necesario la presentación del formulario. El jefe inmediato que reciba el reporte deberá, a su vez, comunicarlo inmediatamente al departamento de Talento Humano. No hacerlo constituirá un incumplimiento al presente Código

COMERSUR entiende que pueden existir conflictos de intereses que no siempre resulten evidentes, y, por ende, si existiere dudas en los colaboradores, deberán acudir a su jefe inmediato y al departamento de Talento Humano, a fin de poder despejar sus dudas y, de ser el caso, continuar con el reporte con el reporte de declaración o consulta del conflicto de intereses por los antes detallados.

En caso de que el real o potencial conflicto de interés sea con su jefe inmediato, entonces el colaborador deberá reportarlo directamente al departamento de Talento Humano. Por el contrario, si el conflicto se relaciona con algún miembro del departamento de Talento Humano, entonces el colaborador lo reportará directamente a su jefe inmediato, y, de ser esta última persona implicada, entonces deberá reportarlo al Gerente General o Presidente de la Compañía.

Luego de recibido reporte, la Empresa realizará una investigación a fin de analizar los conflictos de intereses reportados y comunicará a las personas involucradas las decisiones que adoptará la Compañía.

De considerarlo pertinente, COMERSUR podrá resolver la realización de cambios de asignaciones laborales, transferencias a distintas áreas de la Compañía o modificación de cargos, o cualquier otra medida pertinente, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, durante el periodo de investigación y posterior a éste, la Empresa podrá disponer las decisiones que considere pertinentes para los colaboradores que se encuentren en el conflicto de intereses (real o aparente).

La Compañía mantendrá de manera confidencial, en la medida en que sea razonable, todos los detalles relativos a los conflictos de interés y las quejas, siempre asegurando el cumplimiento de la obligación de investigar y abordar dichos conflictos. En cada situación, se hará el máximo esfuerzo por preservar la privacidad de todas las personas involucradas. Es probable que sea necesario examinar los hechos y circunstancias del conflicto con individuos con conocimiento directo o relación con la situación, así como con el supervisor o supervisores del colaborador involucrado.

Se indicará a las personas entrevistadas que no comenten ningún aspecto del problema con terceros, y el incumplimiento de la instrucción de confidencialidad puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo las acciones a seguir por falta grave al Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía. Reconocemos la importancia de que los colaboradores puedan informar sobre conflictos de interés sin temor a represalias. Por ello, todos los empleados que reporten de buena fe un conflicto de interés o cualquier situación problemática estarán protegidos contra cualquier forma de represalia. Cualquier intento de represalia debe ser informado de inmediato al departamento de Talento Humano o jefe inmediato, según sea el caso de quien provenga el intento de represalia.



**CONFIDENCIALIDAD DE  
LA INFORMACIÓN**

## 10. Confidencialidad de la información

La información confidencial es uno de sus activos más valiosos. Cualquier información relacionada con la Empresa, sus empleados, sus productos, planes o negocios, que por lo general no está disponible libremente al público, es confidencial. La revelación inapropiada o no autorizada de esta información puede dañar significativamente la posición competitiva de la compañía, la seguridad de sus empleados y desperdiciar activos valiosos. La información confidencial incluye entre otros: secretos tecnológicos, fórmulas o combinaciones de productos, secretos comerciales, planes de negocios, puntos de vista de clientes, proyectos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Este tipo de información en ninguna circunstancia podrá ser divulgada a terceros, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la alta dirección. La obligación de no divulgar este tipo de información subsiste una vez terminada la relación laboral. Además, los empleados deberán utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

A group of women and a mascot are posing for a photo at a running event. The mascot is a yellow, bean-like character wearing a green hard hat with the 'PALMAR' logo and holding a smartphone. The women are wearing blue t-shirts with 'PALMAR' and 'Dance Days' logos, and some have race bibs with numbers like 301, 406, 401, and 11. They are all smiling and waving their hands. The background is a building with a scalloped awning.

# DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y RESPETO

## 11. Diversidad, inclusión y respeto

En COMERSUR, nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y seguro, donde todas las personas sean tratadas con dignidad y equidad. Cumplimos con los más altos estándares laborales y rechazamos de manera categórica cualquier forma de explotación, discriminación, acoso o abuso. Garantizamos que ningún empleado o colaborador será objeto de discriminación injusta o ilegal basada en color de piel, raza, características físicas, nacionalidad, origen étnico, identidad o expresión de género, orientación sexual, religión o creencias, edad, estado civil o familiar, neurodiversidad, discapacidad física o cualquier otro motivo protegido por la ley.

COMERSUR promueve una cultura de adquisición y desarrollo de talentos basada en la competencia y el potencial, asegurando que las oportunidades de reclutamiento, aprendizaje y promoción se brinden bajo los principios de igualdad de oportunidades. Seleccionamos, evaluamos y promovemos a nuestros empleados en función de sus méritos y habilidades, sin prejuicio alguno

El entorno laboral en COMERSUR debe ser profesional, seguro y basado en el respeto mutuo. Esperamos que todos los empleados actúen con justicia, honestidad, integridad y profesionalismo en sus interacciones. Está estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación o acoso, incluyendo:

- ✘ **Discriminación** por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otros motivos protegidos.
- ✘ **Acoso** de cualquier naturaleza, ya sea verbal, físico o no verbal, incluyendo el acoso sexual, acoso por razón de género o cualquier conducta que pueda causar incomodidad o humillación.
- ✘ **Discurso de odio** o cualquier acción que incite al odio, violencia o desprecio hacia un grupo o individuo basado en su raza, color, religión, origen nacional o cualquier otra característica.

La información personal de los empleados será manejada con el mayor respeto y confidencialidad. Solo se recopilará, usará y divulgará cuando sea necesario y en estricto cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables. Nos aseguramos de que todos los registros y archivos de personal sean tratados de manera segura y responsable.

COMERSUR se compromete a mantener un espacio laboral libre de acoso y hostigamiento. Cualquier conducta no deseada, ya sea de naturaleza sexual, verbal, física o psicológica, que genere un ambiente intimidante, hostil o humillante, no será tolerada bajo ninguna circunstancia. Esto incluye, pero no se limita a:

- ✘ Comentarios o insinuaciones sexuales no solicitadas.
- ✘ Conducta inapropiada basada en estereotipos de género o raza.
- ✘ Conductas que promuevan el racismo, la xenofobia o cualquier forma de intolerancia

Los empleados de COMERSUR deben adherirse a estos principios no solo dentro del ámbito laboral, sino también en su comportamiento fuera del trabajo, incluyendo su representación de la empresa en redes sociales y otros espacios públicos. Toda comunicación que involucre la empresa o a sus empleados debe ser respetuosa y alineada con nuestros valores de igualdad y respeto.

En la Compañía tomamos en serio todas las quejas relacionadas con discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento inapropiado. Cualquier denuncia será investigada de manera diligente, manteniendo siempre la confidencialidad y el respeto por la persona afectada. Garantizamos que ningún empleado será victimizado o sufrirá represalias por presentar una queja.

Las violaciones a este capítulo del Código de Ética serán tratadas con la máxima seriedad. Aquellos que incurran en actos de discriminación, acoso o cualquier conducta que viole los principios aquí descritos estarán sujetos a sanciones disciplinarias.

**PREVENCIÓN DE  
LAVADOS DE ACTIVO**

**CONTABILIDAD Y  
ESTADOS FINANCIEROS**

## 12. Prevención de lavados de activo

El lavado de activos es el proceso mediante el cual se oculta o disfraza la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, disposición o propiedad de bienes que provienen de actividades ilícitas. Este delito tiene como objetivo integrar esos activos en el sistema financiero o económico para que puedan ser utilizados sin levantar sospechas sobre su procedencia.

Frecuentemente, las prácticas indebidas relacionadas con la corrupción están vinculadas con el lavado de activos, ya que los bienes o valores obtenidos ilegalmente, ya sea por personas o entidades del sector público o privado, son introducidos, estratificados y disimulados dentro del sistema financiero o fuera de él, con el propósito de legitimar su origen y facilitar su uso.

Por lo tanto, queda prohibida toda actividad relacionada con recursos de procedencia ilícita o cualquier acción que se asocie al lavado de dinero. Toda persona natural o jurídica que tenga relación con la Compañía deberá involucrarse exclusivamente en actividades lícitas y transparentes, asegurando que sus operaciones no vulneren la ley ni los principios éticos de la organización.

Esta disposición es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Empresa y se extiende a sus socios, proveedores y contratistas, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas por la legislación vigente. Asimismo, deberán cumplirse las normativas y obligaciones emitidas por la unidad de inteligencia financiera y cualquier otra autoridad competente en la materia.

## 13. Contabilidad y estados financieros

La contabilidad y estados financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones de la Empresa y cumplir los requisitos de las regulaciones aplicables. Todas las transacciones deben contar con el soporte necesario y está prohibido distorsionar su naturaleza o alterar documentación de respaldo. En caso de una auditoría, se deberá proporcionar información veraz, confiable y completa. Los documentos deben conservarse acorde con la Ley

A person wearing a blue cap and a dark shirt is seen from behind, working in a warehouse filled with numerous bunches of yellow bananas. The person is positioned in the center, surrounded by rows of banana bunches on wooden pallets. The lighting is warm and yellowish, creating a high-contrast, monochromatic effect. The text 'ENCARGADO DEL CUMPLIMIENTO Y CANALES' is overlaid in a white rounded rectangle in the lower-middle section of the image.

**ENCARGADO DEL  
CUMPLIMIENTO Y CANALES**

## 14. Encargado del Cumplimiento y canales

La Empresa designará una persona u órgano colegiado encargado del cumplimiento, que será responsable de la implementación y seguimiento de este Código y las políticas, procesos, controles y procedimientos necesarios para una cultura de transparencia. Además, estará a cargo del monitoreo y evaluación de resultados y tratamiento de denuncias.

Asimismo, COMERSUR proporcionará números de teléfono y/o correos electrónicos para que el o los encargados puedan recibir y gestionar dudas o posibles violaciones a este Código. Todos los casos serán evaluados y los que ameriten serán investigados y, de confirmarse una falta, se aplicarán medidas disciplinarias.

Se garantizará la confidencialidad del reporte, de las partes y de la investigación. La organización valora la ayuda de su personal para identificar cualquier práctica contraria a los lineamientos internos o violaciones a la normatividad vigente y se compromete a atenderlos de forma inmediata. Los miembros de la comunidad que informen sobre estos hechos deben estar seguros de que no habrá represalias en su contra ni de terceros relacionados.

La empresa espera y promueve que todos los colaboradores cumplan con este Código. Cualquier acción contraria a estos lineamientos tendrá como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias, conforme la legislación vigente y de ser el caso al Reglamento Interno de Trabajo.



# ANEXOS

**ANEXO 1: FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE OBSEQUIOS RECIBIDOS:**

Nombre de la persona que recibió el obsequio:

---

Número de cédula / Código de Colaborador:

---

Nombre de la empresa o persona que envía el regalo:

---

Descripción del regalo:

---

---

---

---

---

Firma Colaborador

Nombre:  
Fecha:

---

Firma Receptor

Nombre:  
Fecha:

**ANEXO 2: FORMULARIO DE DECLARACIÓN / CONSULTA DE CONFLICTO DE INTERÉS**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

Yo (nombre completo) \_\_\_\_\_, en mi condición de:

- Empleado
- Candidato Externo
- Candidato Interno
- Proveedor

En cumplimiento de la política de conflictos de interés dispuesta en el Código de Ética de la Compañía, hago la siguiente declaración / consulta de conflicto de interés, exponiendo los siguientes hechos:

---

---

---

---

Habiendo expuesto los anteriores hechos, declaro que someto la presente declaración a las evaluaciones que correspondan.

\_\_\_\_\_  
Firma Colaborador

Nombre:  
Fecha:

\_\_\_\_\_  
Firma Receptor

Nombre:  
Fecha:

# CONOCE LOS CANALES PARA HACER UNA DENUNCIA:



lineaconfidencial@palmar.com.ec



1800 PALMAR (725627)



<https://palmar.lineaconfidencial.com>