

El Grupo Empresarial constituido por las empresas Distribuidora Nissan S.A, Talleres Autorizados S.A, Com Automotriz S.A, Agencia Profesional de Seguros Milenio Ltda, Inversiones Hacienda Cerezos S.A y Autovardí S.A.S. como ente compuesto por seres humanos, que conforman una comunidad de gestión en pro de unos propósitos de negocio establecidos previamente, genera los siguientes lineamientos como marco de referencia para la acción, y la sana convivencia, con base en los principios Internacionales de Derechos Humanos, la Legislación Colombiana, la Ley Laboral Nacional y Ley de prevención de acoso laboral.

### PREÁMBULO:

La Organización cuenta con 3 Valores Corporativos que caracterizan a un coequipero que hace parte de la Familia Vardí:

● **Confiabilidad:** Construimos relaciones con integridad y transparencia, por la calidad de nuestros servicios.

● **Pasión por el Servicio:** Disfrutamos cada acción que emprendemos orientada a brindar la mejor experiencia al cliente.

● **Innovación:** Nos anticipamos de forma creativa para mejorar la experiencia del cliente.

**Primacía de los Valores Corporativos:** Todos los coequiperos antepondrán la observancia de los valores y cumplimiento de normas, al logro de las metas comerciales, generando una cultura de prevención.

**Fundamento legal:** La relación laboral que se establece entre los coequiperos y cada una de las compañías de la Organización, se desarrolla en el marco de las leyes laborales colombianas, y sus respectivas reglamentaciones. Igualmente se somete a las regulaciones de Derechos Humanos Internacionales acogidos por la Organización Internacional del Trabajo, y los principios de la responsabilidad social contemplados en la norma ISO 26.000.

### CLAUSULAS

**1. Trabajo exclusivo y ventajas competitivas:** Todo coequipero pondrá al servicio de las compañías sus competencias laborales, y no ofrecerá las mismas a entidades o negocios que constituyan competencia directa. Igualmente respetará el conocimiento que tiene del negocio, y

no generará con su conocimiento ventajas competitivas a terceros. Cuando surjan dudas sobre la labor realizada o alternativas al margen de la relación laboral, se deberá comunicar a Gestión Humana y Jefe inmediato y clarificar la no violación de este numeral.

**2. Conflicto de intereses:** Cuando los intereses del coequipero se oponen a los intereses de la compañía, debe preferir el cumplimiento de los intereses organizacionales. Cuando la situación genere dificultad al coequipero, deberá informarlo al área de Gestión Humana, para buscar solucionar la situación de forma justa y transparente.

**3. Contratación de familiares y parientes de empleados:** La contratación de tipo laboral, como proveedor, consultor y empleado de un familiar de empleado en primer grado de afinidad, y/o hasta tercero de consanguinidad, deberá ser previamente aprobada por la Gerencia General, y el candidato o proveedor debe participar en igualdad de condiciones que cualquier tercero, y comprobar la máxima calificación en el cumplimiento de requisitos.

**Parágrafo:** Cuando se establezcan núcleos permanentes de pareja, o parentescos en Primero, segundo y tercer grado de consanguinidad, primero de afinidad y/o primero civil, al interior de la Organización, deberán ser notificados de inmediato la Gerencia Nacional de Gestión Humana y los Jefes de área con el fin de validar el no conflicto de intereses, o definir las acciones a tomar.

**4. Confidencialidad y respeto por la información:** Es deber de todo coequipero velar por la custodia de la información del Grupo Empresarial, se prohíbe el compartir información verbal, escrita y a través de medios electrónicos sobre temas críticos del negocio, sin la previa autorización del jefe inmediato. Igualmente se recuerda que el uso de claves para uso de equipos y programas son de uso personal, y los perfiles son previamente autorizados por el responsable de área y el área de Tecnología de la información. Se prohíbe la instalación de aplicaciones electrónicas no autorizadas en equipos propios de la Organización.

**5. Protección de activos:** El coequipero debe garantizar el máximo de cuidado sobre las herramientas, equipos, materiales y bienes entregados para la gestión. La custodia de equipos, muebles y enseres, dineros, títulos valores, herramientas, mercancías debe ajustarse a los

2/10

procedimientos determinados para la administración y cuidado eficiente de recursos. El coequipero que se involucre en conductas ilegales por la tenencia inadecuada de activos, deberá someterse a la ley Colombiana, y la compañía podrá aplicar igualmente las consecuencias

**6. Anticorrupción:** Los coequiperos no podrán de forma directa o indirecta **participar** en acciones que comprometan la legalidad y transparencia de la operación de la Organización. No se deben ofrecer ni recibir prebendas, dineros, favores y preferencias a cambio de gestión a favor de proveedores o clientes. Igualmente tampoco se debe comprometer a la empresa por la presión recibida a través de beneficios o pagos especiales. La prevención de la corrupción, se dará minimizando las oportunidades en las actividades sensibles de corrupción, en los procedimientos y en los sistemas.

El Grupo Empresarial se compromete con el cumplimiento del sistema de autocontrol y gestión de riesgo de lavados de activos y financiación de terrorismo, realizando las respectivas verificaciones tanto de clientes como proveedores, al igual, que todo el personal que pueda presentar alguna anomalía en el buen desarrollo de la prestación de los servicios y productos ofrecidos.

**Parágrafo:** Todo coequipero debe informar oportunamente cualquier comportamiento que genere riesgo para la persona y bienes y servicios de la Organización. Igualmente, si estas conductas constituyen base para investigación de hechos delictivos, **los Gerentes, Directores, Jefes, Coordinadores, Ingenieros de soporte especializado, auditores están en la obligación de denunciar tales hechos ante las autoridades competentes.**

**7. Competencia justa:** Los coequiperos en todas las líneas de negocio, actuarán con claridad y transparencia entre ellos, y sus diversas líneas de negocio o sedes de atención. Se usarán los estándares de venta autorizados a nivel nacional, y se respetará la gestión comercial realizada previamente por un compañero. Frente a la competencia de otra marca o empresa, se actuará con elegancia y cordialidad, respetando las diferencias y construyendo sobre nuestras propias fortalezas.

**8. Acoso laboral:** La Organización propenderá y defenderá un trato digno para todos los coequiperos. Favorecerá la gestión del desempeño objetivo, el reconocimiento al trabajo bien hecho, la participación en diferentes grupos de gestión. Las violaciones a la ley de acoso laboral, deberán ser elevadas al Comité de convivencia y al área de Gestión Humana, para la respectiva investigación y toma de acciones correctivas.

**9. Compromiso con la Comunidad y protección del Medio Ambiente:** La Organización al prestar atención a las necesidades y expectativas de la comunidad y respetar el carácter único de cada una de las comunidades, crea relaciones sólidas y sostenibles.

En cuanto a la protección del Medio Ambiente, son de imperativo cumplimiento las normas de regulación expedidas por la ley Colombiana y la organización se acoge a las mismas en su totalidad.

Los coequiperos están llamados a respetar y cumplir con las leyes, normas y prácticas adoptadas por la Compañía en relación con la protección de Medio Ambiente.

**10. Derechos Humanos: Los seres humanos deben ser tratados con dignidad justicia y respeto.**

La Organización se compromete a luchar por la protección y preservación de los Derechos Humanos en todas sus operaciones a nivel nacional y asegurar que la empresa no sea cómplice de ningún acto de abuso de los mismos.

No se realizarán actividades que fomenten los abusos de Derechos Humanos o que apoyen el tráfico de personas, el trabajo infantil, la discriminación o los trabajos forzados. No se establecerán relaciones comerciales, con proveedores o terceros que no cumplan con esta premisa.

**11. Relación con Proveedores y Terceros:** la celebración de contratos y compromisos con proveedores de bienes y servicios será con imparcialidad, sin favoritismos de ningún tipo, y se privilegiará siempre el interés comercial y patrimonial de la Organización.

Las decisiones comerciales estarán basadas en el mérito de las ofertas recibidas, y en ningún caso podrán verse influenciadas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier

naturaleza que efectúe alguna persona u organización que realice negocios con nuestra Compañía o sea competidor de esta.

**12. Relación respetuosa con los socios de negocio:** En el marco de la relación con los socios de negocio, proveedores, y fabricas que representamos, está prohibido a los coequiperos generar comentarios y campañas de comunicación, usando medios públicos y redes sociales en contra de los mismos, que afecten la relación comercial y los contratos previamente establecidos con la Organización.

**13. Reputación Empresarial:** Es deber de todo coequipero velar por el cuidado de la Reputación Empresarial respondiendo a las expectativas de los diversos grupos de interés.


**Consecuencias:** El cumplimiento del Código de Ética, amerita reconocimientos al coequipero en su gestión del desempeño, de forma privada o pública. Igualmente el incumplimiento constituye una falta grave y puede generar toma de medidas disciplinarias, desde un llamado de atención, hasta un despido justificado.

Este Código modifica el vigente publicado en el 2018.

Dada en Bogotá a los 20 días del mes de Febrero del 2019.

  
Carlos Felipe Caicedo Samper  
Gerente Distribuidora Nissan

  
Abel F. Manotas Casasbuenas  
Gerente Talleres Autorizados

  
Camilo Rojas Vargas  
Gerente Seguros Milenio

  
Jorge Andrés Zeballos Vargas  
Gerente Autovardí

  
José Guillermo Robles Hernández  
Gerente Com Automotriz

  
Jorge Andrés Ceballos Vargas  
Gerente Inversiones Cerezos