# Código corporativo de ética

YANBAL

# Índice

**MENSAJE DE NUESTRA PRESIDENTE EJECUTIVO** **4**

**1. INTRODUCCIÓN** **6**
**2. DECLARACIÓN GENERAL** **8**
**3. NUESTRA MISIÓN, VISIÓN Y MÍSTICA** **10**
**4. COMITÉ DE ÉTICA** **12**
**5. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO** **14**
**6. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN** **18**
**7. COMPORTAMIENTO ÉTICO DE NUESTROS COLABORADORES** **20**
>> Trato respetuoso entre los Colaboradores 21
>> Conflictos de interés 21
>> Consumo de drogas y alcohol 24
>> Relación con medios de comunicación 24
>> Uso de canales digitales 25
>> Información confidencial 26
>> Confidencialidad de protección de datos personales 27
>> Propiedad intelectual 27
>> Bienes y recursos 28
>> Actividades académicas y/o docencia 28
>> Actividad política 29
**8. COMPROMISO CON NUESTROS COLABORADORES** **30**
>> Bienestar, salud y seguridad 31
>> Igualdad de oportunidades 32
>> Respeto a la vida privada 32
>> No represalia 33

**9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD** **34**
>> Contribución local 35
>> Auspicios no comerciales y donaciones 35
>> Contribución a campañas políticas 35
**10. COMPROMISO CON EL AMBIENTE** **36**
>> Buenas prácticas ambientales 37
**11. COMPROMISO CON LAS BUENAS PRÁCTICAS COMERCIALES Y EMPRESARIALES** **38**
>> Cumplimiento de la legislación 39
>> Desarrollo de la mujer 39
>> Responsabilidad en el producto 39
>> Pruebas en animales 40
>> Trabajo forzado y mano de obra infantil 40
>> Competencia leal 41
>> Publicidad responsable 41
>> Registros y declaraciones 42
>> Solicitud de información por parte de entes reguladores 42
>> Antisoborno y anticorrupción 43
**12. DERECHOS HUMANOS** **44**
**13. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA** **46**
**14. MODIFICACIONES** **48**

**Anexo 1** Declaración de Información 51
**Anexo 2** Compromiso de adhesión al Código Corporativo de Ética 59

# Mensaje de nuestra Presidente Ejecutivo

Estimados Colaboradores,

Si hay algo que en YANBAL podemos decir con orgullo es que somos una Corporación global de Venta Directa Multinivel que día a día le da la oportunidad de desarrollo económico y crecimiento personal a miles de personas en cada uno de los países en los que operamos. Es satisfactorio ver cómo hemos logrado mantener el espíritu familiar de una Compañía que se formó con sólidos principios y esto solo es posible cuando se cuenta con personas comprometidas, íntegras y éticas.

El presente Código Corporativo de Ética ha sido construido pensando en que cada uno de sus enunciados expresen lo que somos, en qué creemos, cómo nos comportamos y cómo queremos ser reconocidos. Por ello, estamos seguros de que servirá de guía para que cada uno de nosotros pueda tomar decisiones de la mejor manera, cuidando fielmente la reputación de YANBAL.

Cada uno de nosotros es representante de la compañía dentro y fuera de ella, dejemos nuestra huella en cada una de nuestras acciones y seamos un ejemplo para nuestros socios, nuestros compañeros de trabajo, nuestras familias, nuestros amigos y para cada una de las personas con las que nos relacionamos. El cumplimiento de estas normas es el legítimo motor que mueve a nuestra Gran Familia. Estoy segura de que cuento con todos y cada uno de ustedes para transmitirlas y respetarlas.

**JANINE BELMONT**
CEO YANBAL

# 1.

# Intro-
# ducción

>>

## El presente código es de aplicación global y deberá tomarse como referencia en cada una de nuestras operaciones y unidades de negocio.

El presente Código Corporativo de Ética busca ser un referente que guíe el actuar de YANBAL y de sus Colaboradores dentro de la organización, así como en las relaciones que establezca con sus accionistas, clientes, Directoras Independientes y Consultoras Independientes, proveedores, autoridades, comunidad y ambiente.

El Código Corporativo de Ética de YANBAL es de aplicación global y deberá tomarse como referencia en cada una de nuestras operaciones y Unidades de Negocio. Tiene como objetivo formalizar y transmitir los lineamientos de comportamiento y principios sobre los cuales se debe regir todo Colaborador de YANBAL.

Su aplicación y cumplimiento es de carácter obligatorio y deberá ser una constante en cada uno de los integrantes de nuestra Compañía. La violación de las disposiciones del Código se considera como una falta grave que afecta el principio de buena fe laboral.

# 2. Declaración general

>>

## Basamos nuestro comportamiento en la ética, la integridad y el respeto, manteniendo buenas prácticas empresariales en los países donde operamos.

Estamos comprometidos con los accionistas, la Alta Dirección, los Colaboradores, los proveedores, los clientes, las Directoras Independientes, las Consultoras Independientes y la comunidad en general. Basamos nuestro comportamiento en la ética, la integridad y el respeto, manteniendo buenas prácticas empresariales en los países donde operamos.

YANBAL le exige a sus compañías y a todos sus Colaboradores, comprometerse plenamente en el cumplimiento de todos nuestros principios para actuar con la debida destreza, cuidado, diligencia y justicia en su gestión profesional.

Cada uno de nuestros Colaboradores cumplirá con el Código Corporativo de Ética de YANBAL, así como con las políticas complementarias que lo soporten.

# 3. Nuestra misión, visión y mística

## Nuestra Misión:

**Cambiar la vida de las mujeres y sus familias.**
Ayudándolas a alcanzar vidas plenas a través de productos de belleza eficaces y de alta calidad, brindándoles una oportunidad de emprendimiento única, y la posibilidad de ser parte de una maravillosa comunidad de mujeres poderosas.

## Nuestra Visión:

Ser líderes en belleza a nivel mundial con un modelo de emprendimiento único que impulse el bienestar económico y eleve la autoestima de un millón de mujeres y sus familias.

## Nuestra Cultura:

> Mística Yanbal
> Trabajo en equipo
> Búsqueda de la excelencia
> Ética y transparencia

# 4. Comité de ética

>>

## Se ha establecido la conformación de un comité de ética por cada geografía donde operamos.

Para velar por el correcto cumplimiento del presente Código, se ha establecido la conformación de un Comité de Ética por cada geografía donde operamos: Corporación, Unidades de Negocio y Operaciones.

El Comité de Ética tiene funciones consultivas, por lo que podrá asesorar a los Colaboradores respecto a cómo implementar las políticas descritas en el presente Código; así como funciones resolutivas, por lo que se encuentra en la capacidad de evaluar las comunicaciones que se realicen respecto a su incumplimiento.

# 5. Obligación de cumplimiento

>>

## El código de ética está elaborado para ser promovido a través del ejemplo personal.

El Código Corporativo de Ética de YANBAL estará debidamente comunicado y registrado. Está elaborado para ser promovido a través del ejemplo personal y no permite excepciones al comportamiento deseado.

Todos los Colaboradores deben familiarizarse con el Código Corporativo de Ética y deben comprometerse con él. El incumplimiento a este Código dará como resultado la aplicación de una acción disciplinaria a aquellas personas cuyo comportamiento no esté acorde a lo aquí expresado.

Es responsabilidad de cada Colaborador comunicar cualquier incumplimiento a lo establecido en el Código Corporativo de Ética. Para ello, se solicita hacer uso de los procedimientos establecidos facilitando la información sustentatoria que permita evaluar, con claridad y celeridad, cada caso.

## Asimismo, todo Colaborador con personal a cargo deberá asegurar el cumplimiento de lo siguiente:

> Ser un ejemplo a seguir.
> Reconocer y motivar el comportamiento en beneficio de la Misión, Visión y Mística de YANBAL.
> Promover la participación de su equipo en las capacitaciones relacionadas al Código Corporativo de Ética.
> Reforzar continuamente con su equipo la importancia del cumplimiento del Código Corporativo de Ética.
> Fomentar un ambiente de confianza para poder canalizar cualquier inquietud o dilema ético.
> Tomar las acciones correctivas hacia cualquier falta al Código Corporativo de Ética para prevenir que vuelva a suceder.

>> El Código Corporativo de Ética establece los principales lineamientos sobre los cuales Yanbal, sus compañías y todos sus Colaboradores, desarrollan sus actividades; sin embargo, no todas las situaciones están contempladas explícitamente en él.

## Si en algún momento no se tiene claridad frente a un posible incumplimiento es importante preguntarse lo siguiente:

> ¿Estoy actuando de acuerdo a los principios de la Compañía?
> ¿Es legal lo que estoy haciendo?
> ¿Me sentiría tranquilo si se hace público mi comportamiento?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es NO, posiblemente se esté ante un incumplimiento al Código.

# 6. Procedimiento de comunicación

>>

## Yanbal protege ante cualquier represalia al colaborador que comunique de buena fe, un supuesto o real incumplimiento a lo estipulado.

Todos los Colaboradores de YANBAL son responsables de actuar respetando los lineamientos del presente Código. En caso algún Colaborador identifique un incumplimiento al Código Corporativo de Ética, este deberá comunicarlo inmediatamente al líder de Recursos Humanos de su Unidad Organizativa.

Una vez recibida la comunicación, el líder de Recursos Humanos se encuentra en la obligación de activar, en un plazo no mayor a 72 horas, el Comité de Ética. El Comité de Ética es el ente responsable de abrir el expediente de investigación. Todas las comunicaciones de supuestos incumplimientos a nuestro Código o a la ley serán revisadas de forma inmediata. En caso se detecte que el Colaborador ha cometido alguna falta al Código Corporativo de Ética, el expediente de la investigación será incluido en su file personal.

YANBAL protege ante cualquier represalia al Colaborador que comunique de buena fe respecto a un supuesto o real incumplimiento a lo estipulado en el presente documento, otras normas de la Compañía o normas legales del país. YANBAL impondrá medidas disciplinarias según el Reglamento Interno de Trabajoen caso se detecte un incumplimiento.

# 7. Compor-tamiento ético de nuestros colaboradores

>>

## Trato respetuoso entre los Colaboradores

El maltrato físico y/o verbal o el acoso, en cualquiera de sus formas, son inaceptables.

Todos los Colaboradores deberán tratarse entre sí con cortesía, dignidad y respeto. El maltrato físico y/o verbal o el acoso, en cualquiera de sus formas, de cualquier Colaborador a otro de YANBAL o hacia sus proveedores, Consultoras Independientes, Directoras Independientes o clientes son inaceptables.

Cualquier persona que considere que ha sido maltratada o acosada, deberá reportar el incidente y circunstancia a su líder inmediato y al área de Recursos Humanos de su Unidad Organizativa.

>>

## Conflictos de interés

Los Colaboradores de YANBAL deben perseguir los mejores intereses de la Compañía.

Se entiende por conflicto de interés a todas aquellas situaciones en las que el actuar de un Colaborador se pueda ver influenciado por un interés propio, ya sea familiar, sentimental y/o económico y por lo tanto, actúa no en beneficio de la Compañía sino en beneficio propio o de un tercero.

En este sentido, los Colaboradores de YANBAL deben perseguir los mejores intereses de la Compañía, dejando de lado preferencias o beneficios personales.

Los Colaboradores deben evitar encontrarse en situaciones donde sus intereses personales, conyugales,

familiares, sentimentales o financieros puedan entrar en conflicto con los de YANBAL, ya sea de forma directa o indirecta, o en alguna otra compañía (particularmente proveedores) o en una relación de negocios que compita directamente con YANBAL, como ser accionista o miembro del directorio de otro negocio similar.

Se entiende por familiares al nivel de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad (abuelos, padres, nietos, tíos, sobrinos y primos hermanos) y hasta el segundo de afinidad (cónyuge, hijos políticos, suegros, cuñados).

YANBAL reconoce que es imposible anticiparse a todas las situaciones que impliquen intereses personales y/o familiares que puedan originar un conflicto de intereses por lo que, en la medida de lo posible, se espera que el Colaborador identifique con carácter previo los posibles conflictos y los comunique al líder de Recursos Humanos de su Unidad Organizativa y a su líder inmediato para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio tanto de la Compañía como de las personas afectadas.

## Los siguientes son ejemplos de situaciones potenciales de conflicto:

> Tener un interés personal y/o a través de un familiar en una transacción con YANBAL o una de sus compañías o con algún proveedor o cliente.

> Contratar a un familiar bajo cualquier facultad y modalidad, para que labore directamente o en áreas que tengan conflicto de interés.

> Tener un interés directo y/o a través de un familiar, en la competencia, proveedor o cliente de la Compañía.

> Mantener una relación sentimental o contraer

nupcias con otro colaborador de YANBAL.

El Colaborador en el desarrollo de otras actividades empresariales que en su caso puede realizar, cuidará que dichas actividades no constituyan posibles conflictos de intereses (como por ejemplo trabajar para la competencia, proveedor o socio) o que afecten el rendimiento de su trabajo, esperando que de ser así lo comunique inmediatamente a su líder inmediato.

## Asegúrate de NO:

> Actuar como agente o consultor y/o trabajador o recibir algún tipo de ingreso de cualquier otra compañía que compita directamente y/o sea proveedor y/o cliente, a menos que esto haya sido reconocido y aprobado por el Comité de Ética correspondiente a su Unidad Organizativa.

> Aceptar de terceros algún beneficio por algún servicio que haya sido remunerado por YANBAL, a menos que esto hubiese sido reconocido y aprobado por el Comité de Ética correspondiente a su Unidad Organizativa.

> Ser accionista en negocios o empresas que desarrollen actividades que compitan directamente o que tengan o hayan tenido en los últimos seis meses algún vínculo comercial y/o contractual con YANBAL.

Cada Colaborador está obligado a defender el interés de YANBAL, inclusive por encima de su interés particular.

Asimismo, cuando exista conflicto de interés, deberá suspender cualquier actuación de índole personal relacionada con el tema mientras la Compañía no se haya manifestado o resuelto al respecto, o mientras continúe siendo Colaborador de la misma.

## Consumo de drogas y alcohol

En YANBAL está prohibido consumir, vender, poseer o trabajar bajo la influencia de drogas y alcohol. Asimismo, está prohibido el consumo excesivo o inapropiado de alcohol en los eventos sociales de la Compañía.

## Relación con medios de comunicación

Como Colaboradores de YANBAL, lo que nosotros comunicamos o informamos debe respetar la imagen y reputación de la empresa y su marca.

Nuestra presencia en medios de comunicación debe asegurar que toda la información entregada sea precisa, clara y veraz. Trabajamos para colaborar con los medios de comunicación y garantizamos que exista respeto y honestidad.

Solamente aquellas personas autorizadas como voceros pueden hablar en representación de YANBAL y sus compañías, y la información que brinden debe ser completa, justa, fidedigna, oportuna y comprensible. La Gerencia Corporativa de Comunicaciones de YANBAL definirá quiénes son los voceros autorizados a hablar en representación de la Compañía.

Todo pedido de los medios de comunicación debe ser remitido al área de Comunicaciones de su Unidad Organizativa, quien a su vez enviará dicha comunicación a la Gerencia Corporativa de Comunicaciones para que esta valide la información con la

Gerencia Corporativa Legal.
No se permite que los Colaboradores den declaraciones o respondan preguntas de los medios de comunicación a nombre de YANBAL sin autorización de la Gerencia Corporativa de Comunicaciones y de la Gerencia Corporativa Legal. Si te identificas como Colaborador de YANBAL hazlo de forma responsable y prudente y asegúrate que tus opiniones y/o comentarios se manifiesten a título personal.

Si cualquier información esencial que no es de dominio público en relación con YANBAL se revela inadvertidamente en cualquier comunicación externa, la Gerencia Corporativa de Comunicaciones debe ser notificada inmediatamente.

>>

## Uso de canales digitales

Los Colaboradores deben mantener todo el cuidado necesario a fin de no menoscabar el prestigio y propiedad de la Compañía y sus grupos de interés.

El Colaborador que tenga acceso y se encuentre autorizado a utilizar las redes sociales o sitios web y las herramientas en línea en nombre de YANBAL, debe mantener todo el cuidado necesario a fin de no menoscabar el prestigio y propiedad de la Compañía, sus Colaboradores y sus principales grupos de interés.

Asimismo, los Colaboradores se comprometen a no utilizar las redes sociales, propias o ajenas, para menoscabar la imagen de la empresa.

Cualquier pregunta sobre el uso de las redes sociales o las políticas aplicables que rigen el uso de las mismas, debe ser dirigida al área de Comunicaciones de su Unidad Organizativa con copia a la Gerencia Corporativa de Comunicaciones.

>>

## Información confidencial

El Colaborador acepta y reconoce su obligación de mantener en total reserva y confidencialidad la información o material al que tenga acceso.

El Colaborador está obligado a no divulgar a terceras personas y/o entidad o empresa, como tampoco a usar en otras actividades que no sean aquellas relacionadas a su trabajo, información o material confidencial alguno de YANBAL.

En este sentido, el Colaborador acepta y reconoce su obligación permanente de mantener una absoluta y total reserva y confidencialidad respecto de la información o material a que tenga acceso, así como sobre los antecedentes que formen parte de aquellos.

La información generada dentro de YANBAL incluyendo investigación

y desarrollo, información industrial, costos, precios, ventas, utilidades, mercados, clientes y estrategias comerciales, son de carácter confidencial y de propiedad de YANBAL y no deben ser divulgados fuera de YANBAL sin la adecuada autorización,  a menos que esta sea requerida legalmente.

## Confidencialidad de protección de datos personales

El Colaborador se compromete a mantener reserva y confidencialidad absoluta ante cualquier persona, entidad o empresa sobre cualquier actividad o información de la Compañía, sus representantes y Colaboradores, a la que hubiera tenido acceso con motivo de la prestación de sus servicios.

## Propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual y derechos de autor sobre los entregables que realicen los Colaboradores en virtud de su trabajo, serán de propiedad exclusiva de YANBAL. Por lo que, la propiedad intelectual creada en el trabajo o mediante recursos de la Compañía pertenecen definitiva e irrevocablemente a YANBAL y no podrán utilizarse con fines personales.

>>

## Bienes y recursos

Los Colaboradores tienen el deber de cuidar los recursos y bienes de YANBAL. Estos deben ser resguardados y usados únicamente para el crecimiento de sus negocios y no para provecho personal.
Los gastos en los que incurra cada Colaborador para el ejercicio de sus funciones deben ser debidamente justificados y aprobados por su líder inmediato.

Los recursos de YANBAL incluyen no sólo bienes tangibles tales como materiales, equipos o efectivo, sino también bienes intangibles como sistemas informáticos, secretos comerciales, marcas, patentes, estrategias comerciales e información calificada por YANBAL como confidencial.

>>

## Actividades académicas y/o docencias

YANBAL promueve y apoya la vida académica de sus Colaboradores. En caso un Colaborador desee tomar como ejemplo casos de la Compañía para compartirlo en distintas actividades académicas (foros, eventos, universidades, etc.), deberá pedir la autorización a su líder inmediato, quien notificará al Comité de Ética correspondiente a su Unidad Organizativa.

>>

# Actividad política

YANBAL respeta el derecho de sus Colaboradores a participar, a título personal, en actividades políticas, siempre y cuando dejen claro que con ello no representan a la empresa.

El Colaborador no podrá utilizar los recursos de la empresa (entiéndase como horas de trabajo, teléfono y correo corporativo, impresoras y otros) para llevar a cabo sus propias actividades o intereses políticos. Asimismo, no se permite la propaganda política, en cualquiera de sus formas, dentro de las instalaciones de la empresa.

>>

# 8.

# Compromiso con nuestros colaboradores

>>

# Bienestar, Salud y Seguridad

YANBAL pone especial interés en ofrecer condiciones laborales que estimulen a sus Colaboradores a desempeñar su trabajo de la mejor manera.

YANBAL proporcionará un entorno de trabajocálido, seguro y saludable, además adoptará medidas razonables para prevenir accidentes y lesiones.

YANBAL pone especial interés en ofrecer condiciones laborales que estimulen a sus Colaboradores a desempeñar su trabajo con eficacia, asumir responsabilidades, compartir sus conocimientos y continuar desarrollando sus actividades personales y profesionales, mejorando así su calidad de vida.

Por lo anterior, es obligación de cada uno de los integrantes de YANBAL, actuar en concordancia con estos lineamientos, apoyando en el logro de condiciones óptimas de trabajo y calidad de vida para el resto de sus compañeros.

>>

>>

## Igualdad de oportunidades

### Todos los Colaboradores deberán ser tratados con equidad, respeto y dignidad.

En YANBAL valoramos la diversidad y rechazamos cualquier acto de discriminación en toda nuestra cadena de valor.

Todos los Colaboradores deberán ser tratados con equidad, respeto y dignidad y serán provistos de igualdad de oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente, sin discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, orientación sexual, opinión, condición o de cualquier otra índole.

Las apreciaciones sobre las personas con propósitos de reclutamiento, desarrollo o promoción deben ser hechas únicamente sobre la base de la capacidad, habilidad y potencial de la persona y según las necesidades del puesto de trabajo.

>>

## Respeto a la vida privada

Respetamos la vida privada de nuestros Colaboradores, tanto dentro como fuera de la empresa, fomentando el equilibrio del tiempo laboral-familiar y fortaleciendo un clima laboral sano.

>>

# No represalia

YANBAL protege ante cualquier represalia al Colaborador que comunique de buena fe, un supuesto o real incumplimiento a lo estipulado en el presente documento, otras normas de la Compañía o normas legales del país. La falta a este lineamiento puede ser razón de medidas disciplinarias.

>>

# 9. Compromiso con la sociedad

>>

## Contribución local

Independientemente del lugar de operación de YANBAL, las buenas relaciones con la comunidad local se consideran como un factor esencial para el éxito de nuestras operaciones a largo plazo.

Considerando las particularidades de cada zona en la que operamos, YANBAL promueve que sus compañías y Colaboradores mantengan relaciones constructivas con las comunidades locales, basadas en el diálogo y el respeto por sus costumbres y tradiciones, buscando impactar positivamente en el desarrollo de las mismas.

>>

## Auspicios no comerciales y donaciones

Las iniciativas de auspicios no comerciales y donaciones de YANBAL serán adoptadas a través de sus compañías respetando la Política Global de Auspicios No Comerciales y Donaciones.

>>

## Contribución a campañas políticas

YANBAL no mantiene afiliación política ni apoya económicamente, con bienes o servicios, a ningún partido político, asociación, alianza, movimiento político, ni a representantes de los mismos o de similar naturaleza.

YANBAL no efectuará ninguna contribución, de forma directa o indirecta, a ningún candidato a un cargo público, partidos políticos u otras organizaciones políticas.

# 10.

# Compromiso con el ambiente

>>

# Buenas prácticas ambientales

YANBAL cumple o supera los requisitos ambientales establecidos por las leyes nacionales y convenios internacionales aplicables.

Los asuntos relativos al ambiente son de particular interés en las operaciones de YANBAL. El mejor resultado se logra mediante acciones preventivas y el empleo de métodos que generen el desarrollo sostenible a largo plazo.

Por ello, YANBAL realiza un uso racional de la energía y los recursos naturales, promueve el aprovechamiento de los residuos generados y trabaja para prevenir y reducir la contaminación ambiental. Asimismo, cumple o supera los requisitos ambientales establecidos por las leyes nacionales y convenios internacionales aplicables.

Todo lo anterior en línea con la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente que los Colaboradores declaran conocer.

>>

# 11.

# Compromiso con las buenas prácticas comerciales y empresariales

>>

## Cumplimiento de la legislación

Las compañías de YANBAL y sus Colaboradores deben cumplir con las leyes de todos los países donde operan.

Es responsabilidad de todos los Colaboradores de YANBAL estar completamente enterados de todas las leyes, regulaciones, prácticas y costumbres relacionadas con su trabajo.

>>

## Desarrollo de la mujer

La mujer es el principal motor para YANBAL. Por ello, fomentamos la equidad de género en toda la cadena de negocios, promoviendo el trabajo y el desarrollo profesional y personal.

>>

## Responsabilidad en el producto

La información de nuestros productos siempre está enmarcada en el ámbito ético y legal. Como YANBAL damos información honesta del producto, por ningún motivo engañamos a nuestro consumidor final u ocultamos información del producto. Demostramos siempre nuestra excelencia, espíritu de colaboración y apertura.

La generación de respeto y confianza con nuestros consumidores finales es muy importante para nosotros.

Mantenemos una cultura de mejora continua y estamos enfocados en crear un producto responsable a lo largo de toda la cadena de valor. Defendemos los Derechos Humanos y buscamos crear un producto donde se minimicen los impactos ambientales en todo su ciclo de vida.

## Pruebas en animales

En YANBAL nos preocupamos por aplicar las reglamentaciones internacionales de la industria cosmética, cumpliendo entre ello, con las exigencias normativas de la Unión Europea que prohíben hacer pruebas en animales respecto a materias primas y producto final.

## Trabajo forzoso y mano de obra infantil

YANBAL no tolerará el trabajo forzoso ni el uso de mano de obra infantil en ninguna de las etapas de su proceso productivo ni de comercialización, ni aceptará productos de proveedores y subcontratistas que utilicen trabajo forzoso y/o mano de obra infantil en su contratación, subcontratación y otras relaciones para la fabricación de sus productos; todo esto partiendo de la buena fe comercial.

>>

# Competencia leal

YANBAL no participa en cooperación con los competidores en materias como:

> Nivel de precios de compra y estructura de costos
> Producción
> Marketing
> Inventarios
> Desarrollo de producto
> Resultados de Investigación de Mercado

Llegamos al éxito por nuestro mérito y esfuerzo, sin recurrir a prácticas que estén en contra de nuestra cultura.

Utilizamos la información obtenida de nuestros competidores solamente si es de manera ética y legal, es decir, respetamos la información no pública de la competencia. Ningún Colaborador de YANBAL debe participar en una actividad ilícita para obtener información.Si algún Colaborador posee información confidencial de la competencia no debe revelarla ni utilizarla en su contra.

No utilizamos los defectos o deficiencias de los productos de la competencia para promover nuestros productos.

No imponemos acuerdos exclusivos sin previo asesoramiento jurídico a nuestros proveedores, repartidores u otro grupo de interés.

Adicionalmente, los Colaboradores de YANBAL no cometerán acciones ilegales e impropias con el objetivo de obtener secretos de negocios o de tecnología de la competencia. De la misma manera, no alentarán al personal de la competencia a revelar información confidencial.

>>

>>

## Publicidad responsable

En ningún medio de comunicación nuestra publicidad sugiere o hace alusión a conductas ofensivas, explotación infantil o contenidos que hieran la sensibilidad del consumidor. No utilizamos figuras que atenten contra la dignidad de las personas.

Actuamos en conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

No mostramos contenido publicitario que no sea veraz, respetamos siempre las características técnicas y de presentación de los productos, asegurándonos de que los datos presentados hayan sido comprobados científicamente.

>>

## Registros y declaraciones

YANBAL, todas sus compañías y sus Colaboradores están obligados a mantener una contabilidad adecuada, así como otros registros que den una verdadera y transparente visión de la posición financiera, resultado de operaciones, activos y pasivos, permitiendo que sus compañías hagan declaraciones, a las que estén obligadas legalmente, de forma completa, exacta y oportuna.

>>

## Solicitud de información por parte de entes reguladores

Las consultas hechas por entes reguladores (fuera de las auditorías o inspecciones regulares del equipo de Auditoría Interna) deben ser informadas inmediatamente al área Legal de su Unidad Organizativa y a la Gerencia Corporativa Legal, de acuerdo con los criterios establecidos antes de dar una respuesta.

Las respuestas deben contener información completa, objetiva y exacta. Se deberá mantener un dossier completo con toda la información y documentos que se envían a los entes reguladores.

>>

## Antisoborno y anticorrupción

Un soborno es una forma de corrupción que involucra a dos o más partes que convienen entre sí y donde una parte de las ventas/ ganancias se entregan en forma indebida, rebajada o a cambio de cerrar un contrato.

Los Colaboradores de YANBAL no deberán, de forma directa o a través de terceros, ofrecer, prometer, exigir o aceptar regalos, dinero u otros beneficios deshonestos para obtener o conservar un negocio o autorización pública o para cualquier otra finalidad ilícita.

YANBAL rechaza cualquier acto de corrupción. Ningún Colaborador deberá ofrecer, directa o indirectamente, ningún tipo de regalo, invitación de entretenimiento o cualquier elemento de valor a algún funcionario del gobierno o a sus representantes para obtener o retener un negocio, asegurar una ventaja desleal y/o ejercer influencia en temas comerciales.

Los regalos y actividades de entretenimiento pueden ser ofrecidos a terceros y clientes siempre que correspondan a la costumbre de la práctica comercial del país y se encuentren debidamente autorizados por la Gerencia General de cada Unidad Organizativa.

Los regalos u ofertas de actividad de entretenimiento de terceros a favor de un Colaborador no deben ser aceptados, a menos que sea dentro del ámbito de la hospitalidad comercialmente aceptada y no comprometan a la Compañía o al Colaborador si se revelan públicamente.

CÓDIGO
CORPORATIVO
DE ÉTICA

# 12.

# Derechos humanos

>>

# Derechos humanos

YANBAL se adhiere firmemente a las normas y principios presentes en la Constitución de cada país respecto a los Derechos Humanos, así como a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Convención sobre los Derechos del Niño. Se deberá respetar los lineamientos presentes en la Política Global de Respeto a los Derechos Humanos.

>>

# 13.

# Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

YANBAL exige a sus compañías y Colaboradores un comportamiento conforme a los lineamientos expuestos en el presente Código Corporativo de Ética. En este sentido, YANBAL exige que en todos sus procesos se cumpla con lo estipulado en la normativa, correspondiente a cada país en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, a fin de garantizar el cumplimiento ético de todos sus Colaboradores.

Se entiende por lavado de activos al conjunto de operaciones realizadas por una o más personas naturales o jurídicas, tendientes a ocultar o disfrazar el origen ilícito de bienes o recursos que provienen de actividades delictivas. Asimismo, se entiende por Financiamiento del Terrorismo al acto de proporcionar apoyo financiero a terroristas u organizaciones terroristas.

# 14. Modifica-ciones

>>

# Modificaciones

El Código Corporativo de Ética será modificado solo con la aprobación de Presidencia y dicha modificación deberá ser oportunamente comunicada a todos los Colaboradores.

>>

# 15.

# Anexos

>>

# Anexo 1: Declaración de información conflicto de interés, vinculación con funcionarios públicos y cumplimiento ético

El objetivo de la presente Declaración es comunicar a la empresa acerca de posibles conflictos de interés que se pudieran presentar en el desarrollo de las labores del Colaborador, así como sobre la vinculación con funcionarios públicos y el cumplimiento ético. Esta declaración deberá ser presentada al área de Recursos Humanos de su Unidad Organizativa tantas veces como se considere necesario.

**1. ¿Tiene familiares[1] trabajando o que hayan trabajado en la empresa?**

Sí ☐ No ☐

Nivel de parentesco:

| | | |
|---|---|---|
| ____ Padre | ____ Cónyuge/Conviviente | ____ Tío(a) |
| ____ Madre | ____ Hijo(a) | ____ Cuñado(a) |
| ____ Hermano(a) | ____ Primo(a) | ____ Otros (por ejemplo relaciones sentimentales) |

Si su respuesta es afirmativa, indicar el cargo que ocupan/ocuparon y si actualmente trabajan en la empresa, o de ser el caso, hace cuánto tiempo dejaron de trabajar aquí[2].

_____

_____

[1] Se entiende por familiar al nivel de parentesco de hasta tercer grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, primos, sobrinos y primos hermanos) y hasta el segundo de afinidad (cónyuge, hijos políticos, suegros, cuñados).

[2] Indicar si dejó de trabajar hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.

**2. ¿Usted ha sido Directora/Director Independiente o Consultora/Consultor Independiente de la empresa?**

Sí ☐ No ☐

Si su respuesta es afirmativa, indicar si fue Directora/Director Independiente o Consultora/Consultor Independiente y hace cuánto tiempo dejó de serlo[3].

_____

_____

**3. Tiene familiares que son Directoras/Directores Independientes o Consultoras/Consultores Independientes de la empresa?**

Sí ☐ No ☐

Nivel de parentesco:

| | | |
|---|---|---|
| ____ Padre | ____ Cónyuge/Conviviente | ____ Tío(a) |
| ____ Madre | ____ Hijo(a) | ____ Cuñado(a) |
| ____ Hermano(a) | ____ Primo(a) | ____ Otros (por ejemplo relaciones sentimentales) |

Si su respuesta es afirmativa, indicar si son/han sido Directoras/Directores Independientes o Consultoras/Consultores Independientes y si aún mantienen el estatus o, de ser el caso, hace cuánto tiempo dejaron de serlo[4].

_____

_____

[3] Indicar si actualmente mantiene este estatus o si dejó de serlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.
[4] Indicar si dejaron de serlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.
[5] Se entiende por competencia a todas aquellas empresas dedicadas a la venta directa.
[6] Indicar si actualmente trabaja ahí o si dejó de trabajar hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.
[7] Indicar si dejaron de trabajar ahí hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.
[8] Indicar si dejaron hacerlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.

**4. ¿Usted ha trabajado para la competencia[5]?**

Sí ☐ No ☐

Si su respuesta es afirmativa, indicar el cargo que ocupó y hace cuánto tiempo dejó de trabajar ahí[6].

_____

_____

**5. ¿Tiene familiares trabajando o que hayan trabajado en la competencia?**

Sí ☐ No ☐

Nivel de parentesco:

____ Padre
____ Madre
____ Hermano(a)
____ Cónyuge/Conviviente
____ Hijo(a)
____ Primo(a)
____ Tío(a)
____ Cuñado(a)
____ Otros (por ejemplo relaciones sentimentales)

Si su respuesta es afirmativa indicar el cargo que ocupan/ocuparon y si actualmente trabajan ahí o, de ser el caso, hace cuánto tiempo dejaron de hacerlo[7].

_____

_____

**6. ¿Tiene familiares que venden o han vendido productos de la competencia?**

Sí ☐ No ☐

Nivel de parentesco:

____ Padre
____ Madre
____ Hermano(a)
____ Cónyuge/Conviviente
____ Hijo(a)
____ Primo(a)
____ Tío(a)
____ Cuñado(a)
____ Otros (por ejemplo relaciones sentimentales)

Si su respuesta es afirmativa, indicar qué cargo ocupan/ocuparon, si actualmente venden los productos o, de ser el caso, hace cuánto tiempo dejaron de hacerlo[8].

_____

_____

**7. ¿Tiene familiares que son o han sido proveedores de la empresa?**

Sí ☐ No ☐

Nivel de parentesco:

| | | |
|---|---|---|
| ____ Padre | ____ Cónyuge/Conviviente | ____ Tío(a) |
| ____ Madre | ____ Hijo(a) | ____ Cuñado(a) |
| ____ Hermano(a) | ____ Primo(a) | ____ Otros (por ejemplo relaciones sentimentales) |

Si su respuesta es afirmativa indicar el nombre de la empresa, el cargo que ocupan/ocuparon, si actualmente son proveedores o, de ser el caso, hace cuánto tiempo dejaron de serlo[9].

_____

_____

**8. De manera voluntaria deseo notificar los siguientes conflictos de interés (reales o potenciales) no señalados en los apartados anteriores:**

1. _____

_____

2. _____

_____

3. _____

_____

4. _____

_____

[9] Indicar si dejaron de serlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.

[10] Se entiende por Funcionario Público a toda persona que ocupa un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo, así como toda persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste servicio público.

**9. ¿Usted ha sido de funcionario público[10]?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor indicar el nombre de la Institución, el cargo que ocupó y hace cuánto tiempo dejó de serlo[11].

_____

_____

**NO** ____. En ese sentido, declaro que no he sido titular de una institución u organismo público, ni me he desempeñado como funcionario público, empleado de confianza o servidor público, ni he ejercido algún cargo de influencia, poder de decisión o que dé lugar al acceso a información privilegiada.

**10. ¿Es usted familiar de algún funcionario público?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor indicar el nombre del Funcionario Público, cargo e Institución en la que desempeña dicha función.

_____

_____

**NO** ____.

**11. ¿Usted ha trabajado para una empresa privada que prestaba servicios públicos o que tenía contratos con el Estado?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor indicar el nombre de la Institución, el cargo que ocupó y hace cuánto tiempo dejó de trabajar ahí[12].

_____

_____

**NO** ____.

[11] Indicar si actualmente es Funcionario Público o si dejó de serlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.
[12] Indicar si actualmente trabaja ahí o si dejó de hacerlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.

**12. ¿Usted es o ha sido una PEP[13]?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor indique si aún es una PEP o, de ser el caso, hace cuánto tiempo dejó de serlo[14].

_____

_____

**NO** ____.

**13. ¿Usted es familiar o una persona relacionada de alguna PEP?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor precisar el nombre de la Persona Políticamente Expuesta.

_____

_____

**NO** ____.

**14. ¿Usted ha sido condenado o ha estado involucrado en una investigación y/o proceso: (i) por presuntas prácticas contrarias a las normas anticorrupción, (ii) por algún incumplimiento ético[15] y/o (iii) por presuntas prácticas relacionadas a lavado de activos, financiación del terrorismo o sus delitos fuente?**

**SÍ** ____. En ese sentido, por favor detallar:

_____

_____

**NO** ____.

[13] Se entiende por PEP (Persona Expuesta Políticamente / Persona Políticamente Expuesta) a aquellas personas naturales - nacionales o extranjeras - que aun cuando no ostenten un cargo público, (i) son consideradas figuras políticas, (ii) están estrechamente relacionados con funcionarios públicos o con figuras políticas, (iii) ocupan - o aspiran a ocupar - puestos importantes en partidos políticos, entre otros.

[14] Indicar si dejó de serlo hace menos de un año, entre uno y cinco años o hace más de cinco años.

[15] Esto es, un hecho u omisión que calificaría como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en el Código de Ética de la empresa donde laboraba o del Código de Ética de YANBAL.

Declaro que todo lo indicado en la presente Declaración es verdad y que no estoy omitiendo ningún tipo de información. En caso se determine que mis respuestas son falsas en parte o en todo, ello configurará una falta grave laboral de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación aplicable.

Asimismo, libero de toda responsabilidad a la empresa por cualquier información no revelada mediante el presente documento; así como también me comprometo a indemnizarla por cualquier daño y/o perjuicio que le cause como resultado de dicha omisión.

---

**Nombres y Apellidos**

---

**Fecha**

---

**Firma**

>>

# Anexo 2: Compromiso de adhesión al Código Corporativo de Ética

Declaro haber recibido y leído el Código Corporativo de Ética de YANBAL, por lo tanto manifiesto que comprendo y comparto los lineamientos éticos detallados en el mismo.

Me comprometo a respetarlo y actuar bajo los lineamientos que en él se detallan, dando el ejemplo y comunicando diligentemente, a través de los canales éticos con los que cuenta la Compañía, cualquier conducta que se desvíe de lo establecido en este Código.

**Nombres y Apellidos**

**Cargo**

**Área**

**Unidad Organizativa**

**Fecha**

**Firma**

Por favor entregar este formulario firmado al área de Recursos Humanos de su Unidad Organizativa.

YANBAL

Versión Noviembre 2023