	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 1 de 10

## **CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA**

### **1. Quienes Somos**

Langosmar es una empresa familiar dedicada al negocio del camarón desde 1982. Con mas de 40 años de experiencia, nos dedicamos a la producción de camarones de calidad cocedero, cumpliendo más allá de los requisitos establecidos por las normas europeas.

Nuestras granjas de camarón están ubicadas en el Golfo de Guayaquil y todas cuentan con la certificación ASC (Aquaculture Stewardship Council). Desde aquí, llevamos el camarón a nuestra propia planta de procesamiento, donde garantizamos la más alta calidad en cada uno de nuestros productos y una trazabilidad perfecta desde la granja hasta el plato.

En Langosmar trabajamos incansablemente para asegurar la máxima satisfacción de nuestros clientes, produciendo de forma socialmente responsable y sostenible, siempre con el compromiso de respetar y preservar el medio ambiente para las futuras generaciones.

### **2. Alcance:**

Este Código aplica a todos los directivos y empleados permanentes y temporales que integran el Grupo Langosmar. Aunque está dirigido principalmente a nuestros colaboradores, también esperamos que el personal contratado por terceros, así como proveedores, contratistas, consultores y representantes de la empresa, lo respeten en toda actividad relacionada con su trabajo para nosotros.


### **3. Misión**

Garantizar la máxima satisfacción en nuestros clientes, produciendo con responsabilidad social, ambiental, de calidad, productos seguros, legales y auténticos, Un producto de la más alta calidad asegurando la preservación de nuestro planeta para las futuras generaciones.

### **4. Visión**

Ser reconocida en el 2030 como una empresa líder en el mercado nacional e internacional, en continuo crecimiento, que se distinga por proporcionar productos seguros, legales, auténticos, así como un excelente servicio a nuestros clientes, una rentabilidad sostenida a sus accionistas y una contribución positiva a la sociedad, alineada a las estrategias de la empresa.

Es por ello que resulta de vital importancia que nosotros, hagamos lo correcto en el desempeño de nuestras actividades y funciones, dentro del marco ético y legal.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 2 de 10

En este sentido, cada uno es responsable de asegurar que los propios actos en representación de la organización cumplan con la ley, las políticas y los lineamientos. Y es nuestra responsabilidad exigir esto mismo a todas aquellas personas externas con las que establecemos relaciones de negocios.

Debemos mantener el Código a la mano y recurrir a él tantas veces lo necesitemos. Si existen dudas lo mejor es buscar asesoría del jefe inmediato o del área de Recursos Humanos. Con nuestra ayuda, lograremos que la reputación de organización de gran solidez que ofrece buenos resultados sea un valor permanente. Gracias de antemano por su apoyo y compromiso personal.

## 5. Valores

**Integridad.** Creemos en el respeto, la rectitud, legalidad y la honestidad, y lo practicamos con nuestros colaboradores, clientes y proveedores

**Trabajo en equipo,** colaborando por conseguir objetivos comunes, compartiendo la información, los conocimientos y las experiencias, haciéndolo con honestidad, respeto, transparencia y humildad para generar confianza.

**Innovación** Fomentar La mejora continua para que la empresa pueda innovar constantemente sus procesos y así ser más eficiente y tener un mejor rendimiento.


**Servicio al cliente.** Ofrecer un servicio de alto valor para el cliente que nos permita ofrecer a sus consumidores productor seguros, legales y de alta calidad que conlleve a fomentar el compromiso con la empresa.

## 6. Objetivos del código de ética y conducta

Nuestro Código representa el compromiso de la empresa por mantener los más altos niveles éticos en el desempeño de quienes la integramos basados en el Código Básico Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative ETI) y el estandar ASC (Aquaculture Stewardship Council). Asimismo, reconoce y otorga la importancia al cumplimiento de la legislación nacional, políticas y lineamientos aplicables en nuestra organización. En este sentido la difusión del Código toma un papel fundamental que todos debemos asumir, así como prevenir e informar cualquier violación al mismo, siguiendo la política correspondiente.

Asimismo, ofrece los lineamientos básicos de acuerdo con los cuales nosotros como colaboradores de Langosmar S.A. debemos actuar y tomar decisiones éticas.

## 7. Nuestros compromisos

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 3 de 10

### 7.1. Cumplimiento de la ley

Los colaboradores de Langosmar S.A. cumpliremos cabalmente las leyes, reglamentos y normas aplicables dondequiera que operemos y hagamos negocios relacionados con: Legislación laboral, Seguridad y salud ocupacional, protección ambiental, normativa tributaria, normativa anticorrupción, comercio nacional e internacional y Derechos humanos. De igual forma, es nuestra responsabilidad mantenernos informados y actualizados de los ámbitos anteriores.

También procuraremos que el personal externo (proveedores, contratistas) con quien tenemos relaciones de negocios lo lleve a cabo.


### 7.2. Política de uso de Tierras.

La dirección y colaboradores de Langosmar S.A. cumpliremos cabalmente con el artículo 57, numeral 7 de la Constitución de la República para la adquisición de terrenos, *“que reconoce y garantiza a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el derecho colectivo a la consulta previa, libre e informada dentro de un plazo razonable sobre planes de prosperación, explotación y comercialización de recursos no renovables que se encuentren en sus tierras y que puedan afectarles ambiental y culturalmente; participar en los beneficios que esos proyectos reporten y recibir indemnizaciones por los perjuicios sociales, culturales y ambientales que les causen. La consulta que deban realizar las autoridades competentes será obligatoria y oportuna. Si no se obtuviese el consentimiento de la comunidad consultada, se procederá conforme a la Constitución y la ley”* Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre) Registro Oficial N0 449.

### 7.3. Respeto por los Derechos Humanos y trato respetuoso.

Mediante la presente Política De Derechos Humanos de Langosmar S.A. POL-RRHH-01, se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, formalizando tanto un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo aborda el impacto de su actividad sobre los derechos humanos, como un proceso que permita reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que haya provocado o contribuido a provocar. Esta Política está alineada con nuestra Política de Ética Empresarial Langosmar S.A. POL-GG-03.

En la definición de esta Política de Derechos Humanos, Langosmar S.A. parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos, y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Política se basa asimismo en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Langosmar S.A. se compromete de manera inequívoca a respetar las declaraciones anteriores en todos sus procedimientos, actividades y operaciones.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 4 de 10

#### **7.4. Igualdad de oportunidades:**

Se promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus Políticas de actuación. La selección y promoción de los empleados de Langosmar S.A. se fundamenta en los criterios objetivos de mérito y capacidad.

#### **7.5. No discriminación:**

Los directivos de Langosmar S.A. deben mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Bajo esta premisa, Langosmar S.A. no tolerarán ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

#### **7.6. Salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo:**

La organización proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable, y se compromete a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales, tales como: Cumplir las normas de seguridad, utilizar los equipos de protección personal, reportar incidentes y condiciones inseguras y proteger los recursos Naturales de acuerdo a nuestra Política Ambiental POL-GG-04.


Langosmar promoverá una operación responsable y sostenible de nuestras actividades acuáticas según nuestra certificación ambiental y social ASC (Aquaculture Stewardship Council).

#### **7.7. Anticorrupción y Antisoborno**

En Langosmar S.A. observamos prácticas de negocio justas y transparentes para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales para prevenir prácticas de soborno, corrupción y extorsión.

No realizamos sobornos, pagos indebidos, comisiones ilegales, extorsión, fraude para obtener ventaja, acelerar un trámite o influir en una decisión, aun cuando ésta represente un interés o derecho legítimo de Langosmar S.A.

Todos los colaboradores de Langosmar S.A. no violarán, directa o indirectamente, alguna Ley vigente en Ecuador o realizarán pagos, ofrecer, solicitar o aceptar cualquier beneficio económico, regalos o de otra naturaleza en Ecuador o en el Extranjero que no sean para fines legales.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 5 de 10

## 7.8. Manipulación de registros.

En Langosmar esta prohibido alterar registros, falsificar documentos legales, manipular información financiera o presentstar información engañosa a clientes, autoridades o auditores.

Toda información generada por Langosmar S.A deberá ser veraz y precisa.

## 7.9. Lavado de Activos

Es prohibido realizar cualquier transacción para esconder el origen real de los fondos ilícitos o para hacerlos ver que cuentan con un origen de actividades licitas. El lavado de activos involucra actividades ilegales como el terrorismo y/o tráfico de drogas, entre otros.

Estamos comprometidos en cumplir a cabalidad con las leyes y regulaciones contra el lavado de activos, así como a implementar las acciones pertinentes para evaluar nuestras relaciones comerciales que permitan asegurar la integridad de las operaciones que desarrollamos.

En caso de identificarse una situación de lavado de activos, la misma deberá comunicarse al Gerente General, para tomar las medidas disciplinarias y en caso de ser necesario, las medidas legales.


## 7.10. Conflictos de interés

Se entiende como conflicto de interés, toda situación en la cual una persona antepone sus intereses personales o económicos a los de la organización. Para no generar situaciones de conflicto de interés, todos los colaboradores de Langosmar S.A. deben actuar con honestidad, ética y lealtad, buscando siempre la protección de los intereses de la empresa. Cualquier duda, inquietud o denuncia con relación a una situación de conflictos de interés real o potencial, deberá ser comunicada al departamento de Recursos Humanos y a la Gerencia General.

## 7.11. Regalos y Cortesías

Es prohibido aceptar o entregar regalos o cortesías que puedan comprometer la toma de decisiones en una negociación, así como tampoco se permiten recibir o solicitar donaciones por parte de proveedores o clientes.

Siempre que se reciba un obsequio de un cliente o proveedor, se deberá solicitar la autorización del Gerente del área para recibirlo y realizar el debido registro, así como el mismo no puede comprometer la integridad u objetividad del colaborador. En ningún

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 6 de 10

caso se podrán aceptar obsequios superiores a 50 USD así como no podrán ser en dinero, ni ser de carácter ostentoso y/o exclusivo.

El otorgamiento de regalos y cortesías a clientes o proveedores debe ser autorizado únicamente por el Gerente General.

El obsequio no deberá entregarse para comprometer los resultados de una negociación. Los obsequios entregados deberán registrarse de acuerdo con su naturaleza contable.

## 7.12. Confidencialidad y protección de la información.

El uso adecuado de la información es algo que debe estar regulado internamente en la empresa y apegado a derecho. La información confidencial es toda aquella que no está disponible para el dominio público y comprende aquella relativa al funcionamiento interno de la empresa. Se considera como información confidencial:

- La información confiable y financiera
- La información sobre procesos administrativos, operacionales, técnica y operativa y aspectos legales. La información fiscal, bancaria o de cualquier otro tipo.
- Información acerca de clientes (bases de datos de clientes, información comercial, información personal, transacciones realizadas y/o valores de sus activos, entre otros).
- Información sobre operaciones financieras de la empresa.
- Políticas y estrategias comerciales.
- La información de carácter personal de los miembros directivos y empleados, especialmente sueldos y remuneraciones.


La información confidencial no podrá divulgarse sin autorización de Gerencia General.

**Aviso de Privacidad:** Es obligación proteger la confidencialidad de los expedientes laborales y médicos de los colaboradores. Dichos expedientes no deben compartirse o comentarse, salvo previa autorización expresa de los responsables de dichos expedientes o bien se esté obligado en virtud de una resolución de la autoridad competente.

## 7.13. Relación con las otras partes interesadas.

### Relación con el Cliente.

Todos los colaboradores de la organización y en especial aquellos que desarrollan su trabajo directamente con los clientes, deben fomentar la presentación del servicio en un ambiente de respeto, amabilidad y transparencia, otorgando información oportuna, concreta y veraz, según las necesidades del cliente.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 7 de 10

De la misma manera, esperamos que nuestros clientes compartan nuestros principios, por lo cual nuestro Código es publicado en la página web y se invita a nuestros clientes a conocer el Código por este medio, con el fin de dar cumplimiento a todo lo establecido en el mismo y en las leyes y normas pertinentes. Dado lo anterior, si se determina que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos que atente contra el presente Código, se debe dar por terminada la relación comercial.

### **Relación con los Accionistas**

La relación entre los accionistas y la administración se realizará de acuerdo a los parámetros establecidos en los estatutos de la organización.

### **Relación con los proveedores y contratistas.**

Nuestra empresa siempre busca dar oportunidad a todos los proveedores, sin generar falsas expectativas. La vinculación de los proveedores parte de criterios técnicos, económicos y cumplimiento, tales como: calidad, cumplimiento legal, ética, seguridad y sostenibilidad.

Promovemos la práctica y cumplimiento del Código, con el fin que todos los proveedores desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes y normas establecidas, así como respetamos todos los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos u órdenes de compra, razón por la cual esperamos que nuestros proveedores se relacionen con nuestra organización de acuerdo a los lineamientos del Código.

Es deber nuestro al momento de observar comportamientos que no se encuentran alineados con nuestro Código, iniciar las correspondientes acciones para corregir dicha situación.


### **Relación con la Comunidad**

Siempre buscamos cuidar el medio ambiente y promover actividades sostenibles, siempre abiertas a la comunidad manteniendo una adecuada comunicación y generando labores y actividades que busquen el mejoramiento de las condiciones encontradas en las comunidades en las cuales tenemos impactos con nuestra actividad de cultivo, empaque y exportación del camarón. Langosmar cuenta con una Política de Resolución de Conflictos con las Partes Interesadas POL RRHH-01 socializadas con las comunidades de influencia directa.

## **8. Canal de denuncias.**

Langosmar S.A. pone a disposición de sus empleados a través del Procedimiento de quejas y reclamaciones internas PRO-RRHH-03, que permite comunicar de forma confidencial aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en este código.

Las denuncias relacionadas con el incumplimiento del código podrán ser reportadas por medio del buzón físico o por mensajería Whatsapp +593 939843811.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 8 de 10

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o grupo de interés debidamente identificado. En el caso de denuncias anónimas, se mantendrá la confidencialidad del caso y la comunicación para informar la resolución de los casos será como lo detalla el procedimiento de Quejas y reclamaciones internas.

Cualquier empleado de Langosmar S.A. o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del código. Todo incumplimiento al presente código será causal de sanciones disciplinarias que inclusive pueden llegar al despido con justa causa.

Este procedimiento garantiza que quede preservada la confidencialidad de los datos de identidad de la persona que comunique una actuación anómala.

Asimismo, los empleados pueden hacer uso de este procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la Compañía, en las materias objeto del código.

Además, los clientes, proveedores, contratistas y demás partes interesadas pueden presentar quejas o denuncias relacionadas con el incumplimiento de este Código a través del correo electrónico: [seleccioncamaroneralangosmar@gmail.com](mailto:seleccioncamaroneralangosmar@gmail.com).

Langosmar S.A. no tolerará ninguna forma de represalia dirigida contra quien, de buena fe, plantee una preocupación acerca de un posible incumplimiento del Código o de la normativa interna o externa. Tampoco se admitirán represalias contra quien colabore en una investigación sobre un incumplimiento. Al contrario, cualquier acto o amenaza de represalia contra un empleado de Langosmar S.A. será tratado como una infracción grave de nuestro Código y sujeto a medidas disciplinarias.

La comunicación “de buena fe” implica que se facilite información de manera honesta, completa y precisa, incluso aunque posteriormente se verifique que era equivocada. La información facilitada de “mala fe” está sujeta a medidas disciplinarias.

El presente código debe ser divulgado a todos los miembros de la organización, por medio de comunicados internos, capacitaciones y/o demás herramientas que apoyen su divulgación.

El presente código se complementa con las demás políticas de la organización.

## 9. Control de Aplicación del Código


Con el fin de promover una cultura ética y la práctica de valores y principios en la compañía se ha establecido un mecanismo para la administración del presente Código, definiendo lo siguiente. Langosmar S.A. conformará un Comité de Ética y Conducta, los integrantes detallados en el procedimiento de Quejas y reclamaciones PRO-RRHH-03.

El Comité podrá realizar la invitación a funcionarios externos cuando lo considere.

El Comité de Ética actuará de forma independiente para garantizar la imparcialidad y consistencia de sus decisiones. Las decisiones se tomarán por mayoría de sus miembros.

El Comité de Ética tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Promover el conocimiento del Código de Ética y su vivencia en la empresa.
- Servir de órgano consultor sobre hechos o circunstancias que puedan afectar la ética empresarial.

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 9 de 10

- Analizar libre y objetivamente las denuncias recibidas.
- Orientar y apoyar las investigaciones internas o externas que sean necesarias.
- Evaluar la gestión ética realizada.


### **Aprobación y vigencia del Código**

El código ha sido aprobado por el Comité de Ética el 03 de junio de 2026.

El código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Comité de Ética, quien aprobará cualquier modificación al mismo.



Firma de Gerencia Grupo Langosmar

	<b>CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LANGOSMAR S.A.</b>	CODIGO:	PRO-RRHH-05
		FECHA APROBADO:	03/06/2026
		REVISIÓN	05
		AREA RESPONSABLE	GERENCIA GENERAL
		PAGINA:	Página 10 de 10

## Anexo I

### DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD

En mi carácter de colaborador, contratistas, cliente y proveedor de Langosmar S.A. hago constar que he recibido, leído y comprendido su Código de Ética y Conducta, y me comprometo a cumplirlo. Entiendo que su observancia y cumplimiento es obligatorio y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta, todos contribuimos a un buen desarrollo dentro de la organización.

Lugar y fecha .....

Firma: .....

Nombre completo: .....

Cargo: .....