

El Grupo desea competir en un mercado abierto y equitativo. Si seguimos estos principios conseguiremos centrarnos con mayor eficacia en la eficiencia y la

3.1.1 Leyes sobre la competencia

La integridad y el respeto son los valores fundamentales del Grupo. Dichos valores requieren que los empleados no solo actúen de acuerdo con las leyes y normas, sino que también se comprometan a mantener unas relaciones y acuerdos justos y respetuosos con sus socios y colegas empresariales.

3.1 Cumplimiento de las leyes y conducta ética

3 Conducta personal de los empleados del Grupo

El Grupo seleccionará a sus proveedores sobre la base de criterios objetivos, como el mérito de su personal, los productos, el precio o los servicios. Los proveedores deberán apostar claramente por la calidad, la innovación y la eficiencia, operar de acuerdo con las leyes y observar buenas prácticas éticas.

2.5.2 Nuestros proveedores

La promoción y la publicidad de los productos debe soportarse siempre en hechos y datos atenerse siempre a los hechos y presentarse de una manera justa, fiable y razonable, acorde con las leyes de competencia en vigor. Los clientes deben poder confiar en que el Grupo recopilará, almacenará, y utilizará su información personal únicamente para fines comerciales bien definidos, y con el fin de apoyar y mejorar su relación. Queda terminantemente prohibido vender cualquier información personal de los clientes. Debe evitarse también realizar comentarios falsos sobre la competencia.

tras realizarse las oportunas investigaciones, no pudiera verificarse tal infracción. Y a la inversa: no se tolerará que un empleado presente de manera intencionada un informe falso o inexacto de una presunta infracción del Código. En tal caso, el empleado podrá ser objeto de las medidas disciplinarias oportunas.

5 Información de contacto

Departamento de Auditoría Interna del Grupo	Departamento Local de Recursos Humanos	Director Gerente Local
Johan Leo Responsable de Auditoría Interna johan.leo@etexgroup.com +32 2 778 1314	Lic. Walter Medrano Sub Gerente de Recursos Humanos wmedrano@csl.com.pe 4170801	Ing. Tulio Silgado Consiglieri Gerente General tsilgado@csl.com.pe 4170821

El Grupo se propone aumentar y desarrollar relaciones a largo plazo con sus clientes, proporcionando para ello bienes y servicios de calidad y demostrando respeto e integridad en todas sus transacciones. El Grupo se ha comprometido a suministrar sus bienes y servicios de un modo justo y honesto, y de acuerdo con todas las leyes aplicables en materia de salud y seguridad, y requisitos informativos sobre los productos.

2.5.1 Nuestros clientes

empresariales

2.5 Conducta empresarial y trato con nuestros socios

El Grupo exige a todos los empleados que preparen estados financieros según su leal saber y entender, que se conduzcan con integridad y honestidad, y de acuerdo con los estándares éticos de su profesión o empresa.

Todo el personal de los departamentos financieros y de contabilidad, así como todos los miembros de la alta dirección, deben garantizar un almacenamiento seguro de los registros contables. Los documentos deben estar claramente identificados, nunca se podrán alterar o destruir y habrán de preservarse de acuerdo con la legislación local y las normas de contabilidad.

Los estados financieros consolidados se preparan de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Las empresas parciales o totalmente asociadas al Grupo deben garantizar que sus registros contables se mantengan según lo establecido por la legislación local, así como por las normas y directrices relevantes en materia de contabilidad.

El mismo rigor se trata tanto los asuntos financieros como los no financieros.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL



Dondequiera que los hombres construyan

El Grupo prepara informes y estados financieros que aportan una visión justa y fidedigna de sus actividades empresariales. El principio fundamental que rige la elaboración de informes por parte del Grupo es «el contenido importa más que el continente». Y con el

2.4.2 Controles internos y contabilidad

El Grupo se compromete a respetar unos elevados estándares en materia de manejo corporativo, responsabilidad y obligación de rendir cuentas. Todos los directores tienen, en este sentido, un acceso completo y adecuado a la información que requieran para poder delegar sus deberes y responsabilidades de una manera integral y eficaz. Los directores han creado comités directivos que son fundamentales para mantener un buen manejo corporativo, así como aplicar las mejores prácticas y realizar tareas de supervisión; e incluye los comités se encuentra el Comité de estrategia, el Comité de auditoría y el Comité de selección y remuneración.

2.4.1 Manejo corporativo

interlocutores y partes interesadas

2.4 Conducta y ética empresarial con nuestros

El Grupo respeta el derecho que los empleados tienen a decidir si desean o no afiliarse a una asociación o sindicato, y respeta igualmente la capacidad de adoptar una decisión informada, libre de todo tipo de coacción, tal como permite la ley. El Grupo cree que tales normas y leyes reflejan los conceptos fundamentales establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

libertad individual o colectiva de expresión de acuerdo con las normas y leyes en vigor.

que sean acordes con las leyes locales y los procedimientos acordados. Si se estima oportuno, se exigirá del empleado que devuelva o reembolse todos los fondos y/o activos obtenidos como resultado de una infracción del Código. El Director Gerente o, si la persona afectada es el propio Director Gerente, el Director de la División o el Asesor Jurídico del Grupo, decidirán si la conducta del empleado es merecedora de una querrela criminal.

4.2 Auditoría interna

El departamento de auditoría interna del Grupo realiza evaluaciones independientes sobre el funcionamiento de los controles e informes internos, y verifica igualmente el cumplimiento de los artículos contenidos en este Código. También serán de aplicación los estatutos o la «carta» de auditoría interna, que proporciona el marco operativo y organizacional para el departamento de auditoría interna, y establece sus responsabilidades.

4.3 Informar sobre conductas impropias

Los empleados deberán poder expresar su genuina preocupación sobre asuntos que, en su opinión, violen este Código o les parezcan contrarios a la ética, sin temor a ser recriminados o sufrir represalias por ello. Cualquier empleado podrá poner tales asuntos en conocimiento del Director Gerente o de otro miembro del cuerpo directivo. También podrá recurrirse a otras posibilidades para informar de ello, como contactar con un representante del departamento local de recursos humanos o con el departamento de auditoría interna del Grupo.

No podrá penalizarse a ningún empleado por informar de una infracción real del Código, incluso en el caso de que,

Las reglas sobre la competencia son muy estrictas y las infracciones se castigan con sanciones graves, a menudo de carácter penal. No es solo ilegal llegar a ciertos acuerdos con los competidores, sino que también lo es intercambiar información sensible desde el punto de vista comercial. Los empleados no podrán, por tanto, discutir o intercambiar información con los competidores sobre:

- Precios o ventas.
- Reembolsos (incluidas primas de final de año), descuentos u otras condiciones relacionadas con los precios.
- Capacidades de producción, inversiones o stocks.
- Acciones concertadas.
- Clientes o proveedores.

El fin de evitar cualquier tipo de comportamiento (aparente o real) contrario a la competencia, todas las empresas asociadas (total o parcialmente) al Grupo deberán respetar las leyes sobre la competencia vigentes en los países en los que operen. Ningún empleado podrá entablar ningún tipo de comunicación, sea o no en nombre de la compañía, con un competidor a los efectos de o con la intención de:

- Fijar, estabilizar o controlar precios, condiciones de créditos, descuentos o rebajas.
- Asignar contratos, mercados, clientes o territorios.
- Boicotear a ciertos clientes y/o proveedores.
- Abstenerse de, o limitar la fabricación o venta de un producto o servicio con la intención de perjudicar a clientes y/o proveedores.

información con los competidores sobre:

Los empleados deberán actuar en todo momento en aras del mayor interés del Grupo, así como evitar situaciones en las que pudiera surgir un conflicto contrario a los

Intereses externos

3.1.2 Tratamiento de los conflictos de interés y de los

actuación.

conjunto como a la persona concreta responsable de tal en vigor, puede acarrear la aplicación de una importante multa económica tanto a la empresa o al Grupo en su jurídico. El no cumplimiento de esta política o de las leyes empresa en cuestión deberá obtener asesoramiento, la estrategia comercial en el contexto de la competencia, la adecuación de cualquier comunicación, contrato o Si surgiera alguna duda en lo que se refiere a la haber recibido el asesoramiento legal pertinente.

algun tipo de restricción, esta sólo podrá adoptarse tras territorio específico; en el caso de que debiera aplicarse esta libertad, como pueda ser limitar la venta a un único más oportunas. Deberá evitarse cualquier restricción a en los territorios y en las condiciones que consideren deberán tener libertad para vender nuestros productos venta al público. Como principio rector, los clientes márgenes establecidos o aplicuen precios mínimos de mantengan los precios de reventa, respeten los o incentivar a los clientes o distribuidores a que ello, todos los empleados deberán abstenerse de obligar propios clientes o distribuidores. Como consecuencia de mantenimiento de la libre competencia entre nuestros Las leyes sobre la competencia garantizan también el

- No tratar con un cliente o proveedor en particular.
- Marketing.
- Datos empresariales comprometidos.

confidencial y/o privilegiada. Dicha información no podrá utilizarse para obtener ventajas personales ni divulgarse a ninguna otra persona, salvo que así lo ordene una persona de rango superior. La información seguirá considerándose confidencial incluso después de que el empleado haya abandonado el Grupo, y como tal nunca podrá ser revelada a terceros ni utilizada en interés personal o de terceras partes.

3.9 Comunicados y medios de comunicación

Todos los comunicados relacionados con los resultados generales y financieros del Grupo, así como sobre sus adquisiciones, ventas y cuestiones legales o de otro tipo, se canalizarán exclusivamente a través del portavoz oficial del Grupo. Los Directores Gerentes de cada compañía deberán mantener unas relaciones correctas y adecuadas con los medios locales y la prensa económica.

4 Cumplimiento del Código – Cómo informar sobre conductas impropias

Todos los empleados del Grupo deberán cumplir en todo momento con este Código durante el tiempo en el que estén empleados. Nunca deberán dar instrucciones a otra persona en el seno del Grupo para que actúe de una manera que viole el Código o que sea, en general, contraria a la ética o las leyes. Tampoco se podrá justificar nunca una conducta de este tipo excusándose en haber recibido una orden en este sentido por parte de un superior.

4.1 Infracciones del Código

Cualquier empleado cuya conducta suponga una infracción del Código puede ser objeto de las medidas disciplinarias que el empleador considere apropiadas, y

El Grupo respeta los derechos de sus empleados para, sea cual sea la actividad realizada, formar o afiliarse a sindicatos y firmar convenios colectivos, así como la afiliación o no a un sindicato.

discriminación contra sus empleados basada en la constructivas. El Grupo no tolera ningún tipo de relaciones laborales justas, transparentes y junto con sus empleados y representantes, unas El Grupo se esfuerza constantemente por desarrollar,

Trabajadores

2.3.6 Sindicatos y representantes de los

trabajo. que se exponen los trabajadores en sus puestos de identificación, evaluación y control de los peligros a los de enfermedades profesionales por medio de una mejor trabajo. El Grupo se ha comprometido a reducir los casos física y el bienestar de sus empleados en el puesto de éxito empresarial, y por ello lucha para proteger la salud El Grupo cree que una mano de obra sana contribuye al

2.3.5 Salud en el trabajo

corporativos y externos. procesos de auditoría e información operativos. El rendimiento en este sentido se mide a través de peligrosas, así como la evaluación y gestión de riesgos. El Grupo apoya y fomenta la identificación de situaciones personas presentes en el lugar de trabajo.

elevado nivel de participación por parte de todas las requiere un liderazgo visible, formación continua y un cultura de apoyo a la seguridad de este calibre se las mejores prácticas en la materia. Para construir una del mero cumplimiento y tengan como objetivo adoptar globales en materia de seguridad que pueden ir más allá

INDICE

1	Introducción	5
2	El compromiso del Grupo Etex	5
2.1	Respeto de las leyes y normas	5
2.2	Conducta y ética empresarial en el marco de la comunidad	6
2.2.1	Responsabilidad social corporativa	6
2.2.2	Medio ambiente	6
2.2.3	Derechos humanos	7
2.2.4	Contribución a las comunidades locales	8
2.3	Proteger el capital humano	8
2.3.1	Respeto mutuo	8
2.3.2	Gestionar las diferencias	8
2.3.3	Compromiso con los empleados	9
2.3.4	Seguridad	9
2.3.5	Salud en el trabajo	10
2.3.6	Sindicatos y representantes de los trabajadores	11
2.4	Conducta y ética empresarial con nuestros interlocutores y partes interesadas	11
2.4.1	Manejo corporativo	11
2.4.2	Controles internos y contabilidad	11
2.5	Conducta empresarial y trato con nuestros socios empresariales	12
2.5.1	Nuestros clientes	11
2.5.2	Nuestros proveedores	13
3	Conducta personal de los empleados del Grupo	13
3.1	Cumplimiento de las leyes y conducta ética	13

La actitud de todos y cada uno de los empleados es lo que contribuye a mantener un lugar de trabajo libre de accidentes. Para ello exigimos a todo el mundo el cumplimiento íntegro de las normas y leyes locales en vigor. El Grupo se compromete igualmente a establecer y aplicar normas, directrices, sistemas y procedimientos

2.3.4 Seguridad

Como la estrategia del Grupo depende en buena medida de los conocimientos y experiencias de su personal, ofrecemos a nuestros empleados una oportunidad de trabajo útil y gratificante, en un entorno multicultural caracterizado por el respeto mutuo, la posibilidad de aportar iniciativas y las oportunidades de desarrollo personal.

Uno de los principales factores de éxito del Grupo es su compromiso con los empleados. Los procesos de selección y contratación de los empleados se basan únicamente en el mérito personal, y no se dejan influir jamás por factores como la raza, el color, la religión, el género, el origen nacional, la edad, las preferencias sexuales o las discapacidades. El Grupo fomenta la diversidad de su mano de obra, que está compuesta por hombres y mujeres de diversas nacionalidades y tradiciones culturales trabajando juntos y compartiendo objetivos comunes.

2.3.3 Compromiso con los empleados

Y costumbres ordinarias no sean tan estrictas como las establecidas en este Código y en las políticas de las empresas del Grupo, se exigirá a los empleados no solo que cumplan con las leyes locales, sino que también respeten los elevados estándares de conducta ética observados por el Grupo.

3.1.1	Leyes sobre la competencia	13
3.1.2	Tratamiento de los conflictos de interés y de los intereses externos	15
3.2	Regalos e invitaciones.....	17
3.2.1	Donaciones políticas	18
3.2.2	Donaciones a la comunidad y a obras caritativas.....	18
3.3	Fraude	19
3.4	Blanqueo de dinero	20
3.5	Drogas ilícitas y alcohol	20
3.6	Custodia y mantenimiento de los activos	20
3.7	Tecnologías de la información	21
3.8	Información confidencial o privilegiada.....	21
3.9	Comunicados y medios de comunicación	22
4	Cumplimiento del Código	
	Cómo informar sobre conductas impropias	22
4.1	Infracciones del Código	22
4.2	Auditoría interna	23
4.3	Informar sobre conductas impropias	23
5	Información de contacto	24

- Empleo secundario y otras oportunidades empresariales (por ejemplo, agentes de un tercero): cuando un empleado tiene un empleo secundario o intereses.
 - Intereses en propiedades: cuando un empleado posee, directa o indirectamente, intereses en propiedades inmobiliarias, arrendamientos, patentes u otros derechos en los que el Grupo tenga intereses.
 - Intereses financieros: cuando un empleado es proveedor o cliente(s), y mantiene intereses económicos con un proveedor, cliente, competidor u otro socio empresarial relevante. Si un empleado tiene intereses económicos en una empresa en particular, no podrá intentar persuadir a ninguna compañía del Grupo para que realice negocios con dicha empresa.
 - Intereses financieros: cuando un empleado es responsable de, o puede influir en, la toma de decisiones con socios empresariales (por ejemplo, proveedores o clientes), y mantiene intereses económicos con un proveedor, cliente, competidor u otro socio empresarial relevante. Si un empleado tiene intereses económicos en una empresa en particular, no podrá intentar persuadir a ninguna compañía del Grupo para que realice negocios con dicha empresa.
- He aquí algunos ejemplos de conflictos de intereses:

Y habrá de delegarla a su superior.

afectada deberá abstenerse de participar en la decisión, Director de la División en cuestión. Además, la persona la persona afectada fuera el propio Director Gerente, al conflicto de intereses, deberá comunicarlo inmediatamente al Director Gerente, o, en el caso de que mismo en una posición en la que pudiera surgir un cercano. Siempre que alguien se vea inmerso a sí relacionados con la familia y con otros parientes y amigos Grupo. Entre estos intereses personales cabe citar los ejercicio objetivo de sus deberes como empleado del económico o de otro tipo, que pudiera influir en el cuando alguien posee un interés privado, personal, intereses del Grupo. El conflicto de intereses surge

únicamente para los propósitos designados y de una manera adecuada.

Los empleados deben proteger los activos de cualquier deterioro, alteración, pérdida o robo.

3.7 Tecnologías de la información

Los sistemas relacionados con las tecnologías de la información (como computadores, portátiles y demás hardware y software relacionado, como correo electrónico, Internet, etc.) utilizados en las empresas del Grupo, constituyen en todo momento propiedad de las mismas y deberán utilizarse únicamente a los efectos de realizar las actividades empresariales. Se permite el uso ocasional de estos sistemas por motivos personales, siempre que la utilización sea mínima y no resulte nunca inadecuada.

La utilización de los sistemas relacionados con las tecnologías de la información del Grupo tendrá como fin la realización de objetivos empresariales legítimos de acuerdo con las políticas individuales de cada empresa. Los sistemas no se podrán usar nunca de una manera ilícita, ofensiva, perjudicial o dañina para otras personas.

Nunca podrá utilizarse software copiado o adquirido ilegalmente, ya que ello podría conducir a la apertura de acciones legales tanto contra el empleado como contra la propia empresa.

3.8 Información confidencial o privilegiada

Los empleados son responsables del correcto uso, almacenamiento y transmisión de la información obtenida de los clientes, proveedores, accionistas y otros empleados. En el transcurso de su carrera, los empleados puedan hacerse con información

Con el fin de fomentar unas buenas relaciones a largo plazo con los clientes y proveedores, resulta a veces adecuado dar o recibir obsequios, favores e invitaciones a espectáculos de ocio.

La aceptación de estos obsequios deberá estar siempre acorde con las normas establecidas en el presente Código.

Aunque no es posible fijar normas específicas que regulen cada situación en concreto, en términos generales pueden concederse y aceptarse regalos, favores e invitaciones, si:

3.2 Regalos e invitaciones

- Evaluación del empleo, el salario y el rendimiento: Responsabilidades figura la de evaluar su rendimiento, decidir incrementos salariales, etc.
- Personas estrechamente conectadas entre sí que realicen tareas incompatibles: cuando un empleado y/o una persona estrechamente relacionada con el mismo, como por ejemplo un familiar o amigo, realizan funciones para las que no se puede garantizar una adecuada segregación de deberes y que afectan al funcionamiento eficaz de los controles internos. En estas situaciones, la posibilidad de que no se detecte el fraude es muy elevada.
- Participa en otras actividades empresariales, si tales actividades entran en conflicto con los intereses del Grupo.

Las empresas del Grupo deben tratarlo como una de las infracciones disciplinarias más graves, y comunicarlo inmediatamente al departamento de auditoría interna del Grupo.

3.4 Blanqueo de dinero

El blanqueo de dinero es un proceso ilegal y prohibido, por el que se oculta el verdadero origen y titularidad de las ganancias ilícitas, con el fin de limpiar la identidad criminal de las mismas, y darles una apariencia de legitimidad.

Todos los empleados deberán evitar que las empresas pertenecientes (de forma total o parcial) al Grupo puedan ser utilizadas como instrumento o vía para blanquear dinero. Para ello deberán tratarse con la mayor de las precauciones los pagos recibidos desde cuentas de terceros, así como las transacciones que impliquen grandes cantidades de dinero en efectivo, los cheques de viaje, y/o los giros postales.

3.5 Drogas ilícitas y alcohol

El alcohol y las drogas ilícitas no tienen cabida en los lugares de trabajo, y son incompatibles con un entorno laboral seguro y productivo. Salvo el consumo moderado y prudente de alcohol que pueda producirse con motivo de alguna ocasión especial, se prohíbe que los empleados del Grupo consuman alcohol y usen, posean y distribuyan drogas ilícitas en horario de trabajo.

Los empleados que infrinjan esta norma podrán ser objeto de sanciones disciplinarias.

3.6 Custodia y mantenimiento de los activos

Los empleados tienen la responsabilidad de garantizar que los activos y recursos de la empresa se utilicen

Como consecuencia de la presencia del Grupo a escala mundial, sus empleados pueden encontrarse con costumbres y leyes muy diferentes, y que a veces podrían entrar en conflicto entre sí. Cuando una empresa del Grupo opere en un país cuyas leyes locales

2.3.2 Gestionar las diferencias

Todos los empleados del Grupo deben tratarse entre sí de una manera profesional, basada en el respeto mutuo, la confianza y la dignidad individual. Queda estrictamente prohibido el acoso sexual o de cualquier otro tipo.

2.3.1 Respeto mutuo

2.3 Proteger el capital humano

El Grupo apoya las iniciativas de sus empleados que contribuyan al desarrollo social de sus comunidades, particularmente en el ámbito de la educación de los jóvenes, por ejemplo, compartiendo sus talentos, experiencias laborales y habilidades.

Como el Grupo realiza actividades en todo el mundo, es inevitable que sus actividades y su personal se conviertan en parte integrante de sus comunidades locales y sean vistos como representantes del Grupo en su conjunto. En este sentido, se exige a cada una de las empresas y empleados del Grupo que se comporten de una manera tal que contribuya a mantener la confianza de las personas a su alrededor.

2.2.4 Contribución a las comunidades locales

- Tener en cuenta, cuando proceda, las implicaciones que, en materia de derechos humanos, pudiera tener la toma de determinadas decisiones (por ejemplo, las relacionadas con las inversiones).

1 Introducción

El objetivo del presente Código de ética y conducta empresarial (en adelante: el «Código») es que el trabajo diario refleje el cumplimiento de la legislación en vigor así como los estándares éticos del Grupo Etex (en adelante: el «Grupo»). Estos altos estándares son principios fundamentales y reflejan los valores esenciales del Grupo: respeto, espíritu emprendedor, lealtad e integridad.

El Grupo Etex exige a sus empresas y trabajadores que respeten el presente Código. Cualquier persona que desee aportar propuestas de mejora o simplemente plantear preguntas sobre este Código, puede ponerse en contacto con su Gerente General, o bien con un representante del departamento de recursos humanos o de auditoría interna del Grupo.

Dentro de las empresas del Grupo, el principal responsable de velar por el cumplimiento del Código es el Gerente General. Los consejos de administración de las distintas compañías que integran el Grupo evaluarán, de manera periódica, sus actividades en función de las exigencias impuestas por el Código. La auditoría interna del Grupo realizará igualmente auditorías periódicas a las empresas, con el fin de garantizar el cumplimiento de este Código.

El Código se limita a proporcionar un marco. En este sentido, se insta a todos los empleados a comportarse en su entorno laboral, en todo momento y circunstancia, a la altura de las expectativas éticas de la sociedad.

2 El compromiso del Grupo Etex

2.1 Respeto de las leyes y normas

Como el Grupo se encuentra presente en un elevado número de países y continentes de todo el mundo, sus operaciones están sujetas a las diferentes legislaciones y

- Protección del derecho humano de los empleados a la igualdad de oportunidades y al trato no discriminatorio, teniendo en cuenta la diversidad que ello aporta a la propia actividad empresarial (Convenio 111).
 - Impedir el trabajo infantil y respetar la edad mínima para trabajar (Convenios 138 y 182).
 - Apoyar la aplicación de una remuneración justa y equitativa (Convenio 100).
 - Respeto de la libertad de asociación incluyendo el derecho a la sindicalización.
- El Grupo y sus filiales aplican altos estándares en materia de conducta ética, tratan a sus empleados con equidad, dignidad y respeto, y cumplen con todas las leyes y normas en vigor. Todas las empresas del Grupo deben respetar, como mínimo, los siguientes conceptos fundamentales establecidos por los diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

2.2.3 Derechos humanos

- El Grupo garantiza que todas las compañías en operación alcanzan los objetivos medioambientales establecidos por el Grupo. Esta política se aplica a todas las empresas afiliadas. El sistema de información uniforme puesto en marcha por el Grupo garantiza que todas las compañías en operación contribuyan a una construcción sostenible.
 - Desarrollar y producir materiales y sistemas que reduzcan las emisiones de CO₂, el agua y los suelos.
- disminuyendo los residuos, el uso de energía y de agua, y reduciendo la contaminación del aire (por ejemplo, las emisiones de CO₂), el agua y los suelos.

normas vigentes en los países en los que opera, así como en organizaciones supranacionales como la Unión Europea. El cumplimiento de estas leyes y normas es el principio básico sobre el que descansan las políticas del Grupo.

2.2 Conducta y ética empresarial en el marco de la comunidad

2.2.1 Responsabilidad social corporativa

Para lograr los objetivos tanto financieros como no financieros del Grupo, resulta esencial mantener unos elevados estándares de conducta social y medioambiental en cada una de las empresas integrantes del Grupo.

El Grupo está comprometido con los principios de la responsabilidad social corporativa que se resumen en las palabras «personas, planeta, rentabilidad (es decir, respeto a las dimensiones social, ambiental y económica, respectivamente). En consecuencia, el Grupo fomenta activamente un entorno saludable y seguro para sus empleados, clientes y comunidades locales.

2.2.2 Medio ambiente

La constante mejora del comportamiento medioambiental se inscribe en el marco de compromiso del Grupo con la responsabilidad social corporativa. En el seno del Grupo, cada División y sus empresas locales son responsables de llevar a cabo una adecuada gestión medioambiental.

La política medioambiental del Grupo se basa en dos objetivos fundamentales:

- Reducir el impacto medioambiental de la producción utilizando menos materias primas,

La dirección del Grupo apoya a los empleados y empresas que participen activamente en iniciativas relacionadas con la comunidad local. Los empleados pueden sugerir al Grupo que realice donaciones a este

caritativas

3.2.2 Donaciones a la comunidad y a obras

El Grupo y sus subsidiarias no realizan contribuciones, directas o indirectas, a partidos políticos.

3.2.1 Donaciones políticas

Cuando un regalo, favor o invitación planteé dudas sobre su idoneidad, la persona afectada deberá discutirlo con el Director Gerente de su empresa. Todos los empleados tienen la obligación de prevenir al Grupo de cualquier posible caso de corrupción (real o aparente). Se exige a los empleados que no realicen pagos de ningún tipo a empleados del gobierno, políticos, partidos políticos o miembros un partido, ni tampoco los acepten de ellos, con fines comerciales o para la realización de algún favor.

- Son acuerdos con las prácticas empresariales normales.
- No tienen un valor excesivo y no pueden interpretarse como soborno o recompensa.
- No pondrán en ningún apuro a la empresa o al empleado en el caso de que se hagan públicos.
- No se conceden con la intención de incitar al empleado o persona que recibe el obsequio a que haga nada prohibido por la ley.
- No se trata de dinero en efectivo, acciones o instrumentos similares.

tipo de iniciativas. No obstante, y dado el impacto potencial que este tipo de donaciones puede tener sobre la reputación del Grupo, estas solicitudes se tratarán con la debida precaución. En lo que se refiere a las contribuciones a obras caritativas, deberán aplicarse las siguientes directrices:

- Las donaciones requerirán el consentimiento previo por parte del Director Gerente de la empresa.
- Las donaciones económicas nunca se podrán entregar en efectivo ni abonarse en la cuenta personal de un individuo concreto, sino únicamente en la cuenta de la institución a la que se vaya a realizar la donación.
- No se recomienda realizar los pagos a través de terceros, como clientes o proveedores.
- Las donaciones no podrán vincularse, ni tampoco parecer que estén vinculadas, a la ejecución de una transacción comercial o a la adopción de una medida gubernamental.

Las solicitudes de donación deberán quedar documentadas y registradas con acuse de recibo. Ninguna donación deberá plantear un conflicto de intereses, real o potencial.

3.3 Fraude

El fraude es un engaño hecho a propósito, o bien una conducta ilegal, contraria a la ética, deshonesto o impropia que pueda resultar en ganancias, beneficios o ventajas para un empleado, o en daños o pérdidas para una empresa o cualquier otro tercero.

Participar en un fraude o un robo es una infracción fundamental de los valores esenciales de la integridad.

Yo,

.....
con D.N.I. declaro haber
recibido el Código de Conducta y Ética Empresarial
comprometiéndome a cumplir con sus Disposiciones.

Lima, de del 20.....

Firma.....

