

Código de Ética y Conducta



Estimados,

GRUPO SILVESTRE, es una organización basada en principios y valores desarrollados por sus miembros fundadores. Es así que siempre hemos procurado mantener un modelo de comportamiento y conducta intachable que nos permita construir una sólida reputación.

La tarea de conservar el prestigio ganado en el tiempo ganado no es fácil, pero es un compromiso que, como organización hemos asumido. Consideramos que para mantenerlo es imprescindible la participación de todos los miembros de cada empresa en especial de ustedes como representantes de la empresa del Grupo.

Por ello, hemos desarrollado este código de ética para el GRUPO SILVESTRE el cual reúne pautas y normas de obligatorio cumplimiento con el objetivo de llegar a ser una organización ejemplar.

Estas normas han sido definidas en función a los diferentes requerimientos legales y normativos, así como a las mejores prácticas identificadas tanto en el Grupo como en el mercado. Es imprescindible que el código sea compartido con todos los integrantes de las empresas que conforman el Grupo y que tomemos todas las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento y así continuar construyendo juntos una sociedad mejor.

Cumplir con el código de Ética es nuestra obligación sin importar el puesto o responsabilidad que tengamos.

INTRODUCCION

¿Cómo se debe leer el código de ética?

Cualquier significado que se atribuya a cualquier término utilizado en el presente Código de Ética será aplicable para ambos géneros aun cuando el mismo haya sido redactado para un determinado género y será aplicable al plural aun cuando haya sido redactado en singular y viceversa.

El código de ética ha sido elaborado con la finalidad de recoger los principios y valores del Grupo y para que éste le sirva como guía de conducta. El mismo no ha sido diseñado para sustituir leyes, regulaciones o procedimientos aplicables ni tampoco ha sido diseñado para recoger todas las posibles situaciones que usted puede encontrar en su trabajo.

Usted, deberá leer cuidadosamente el código de ética y si usted tiene alguna duda sobre cómo debe actuar en una determinada situación o considera que los procedimientos establecidos no son claro, usted deberá comunicarlo a su jefe inmediato superior y/o al Gerente del Área o departamento al que usted pertenece. Si Usted toma conocimiento de que una actividad viola este código de ética, usted deberá notificarlo a su jefe y/o Gerente General de la Empresa.

¿Qué personas están obligadas al cumplimiento del Código de Ética?

Todos los Directores y empleados de cualquier empresa subsidiaria del GRUPO SILVESTRE están obligados a cumplir con las disposiciones establecidas en el presente código de ética.

¿Qué implica el código de ética?

GRUPO SILVESTRE tomará seriamente las violaciones a las leyes aplicables, regulaciones y este código de Ética o a cualquier política o procedimiento del Grupo. En consecuencia, dichas violaciones pueden implicar medidas disciplinarias, incluyendo despido.



REGLAS BÁSICAS

¿Qué debe hacer en caso existan discrepancia entre alguna Política del Grupo y alguna ley o regulación aplicable?

Los Empleados están obligados al cumplimiento de los Políticas y procedimientos del Grupo. Sin embargo, en caso exista discrepancia entre alguna Política del Grupo y/o el presente Código de Ética y alguna ley o regulación aplicable. La ley o la regulación aplicable deberán cumplirse obligatoriamente.

En caso que Ud. Tenga conocimiento de algún conflicto entre la ley o la regulación aplicable y alguna Política del Grupo, incluyendo al presente Código de Ética deberá comunicarlo a su Jefe y al Gerente de Área.

¿Qué deberá hacer en caso que exista contradicción entre el presente Código de Ética y una Política del Grupo?

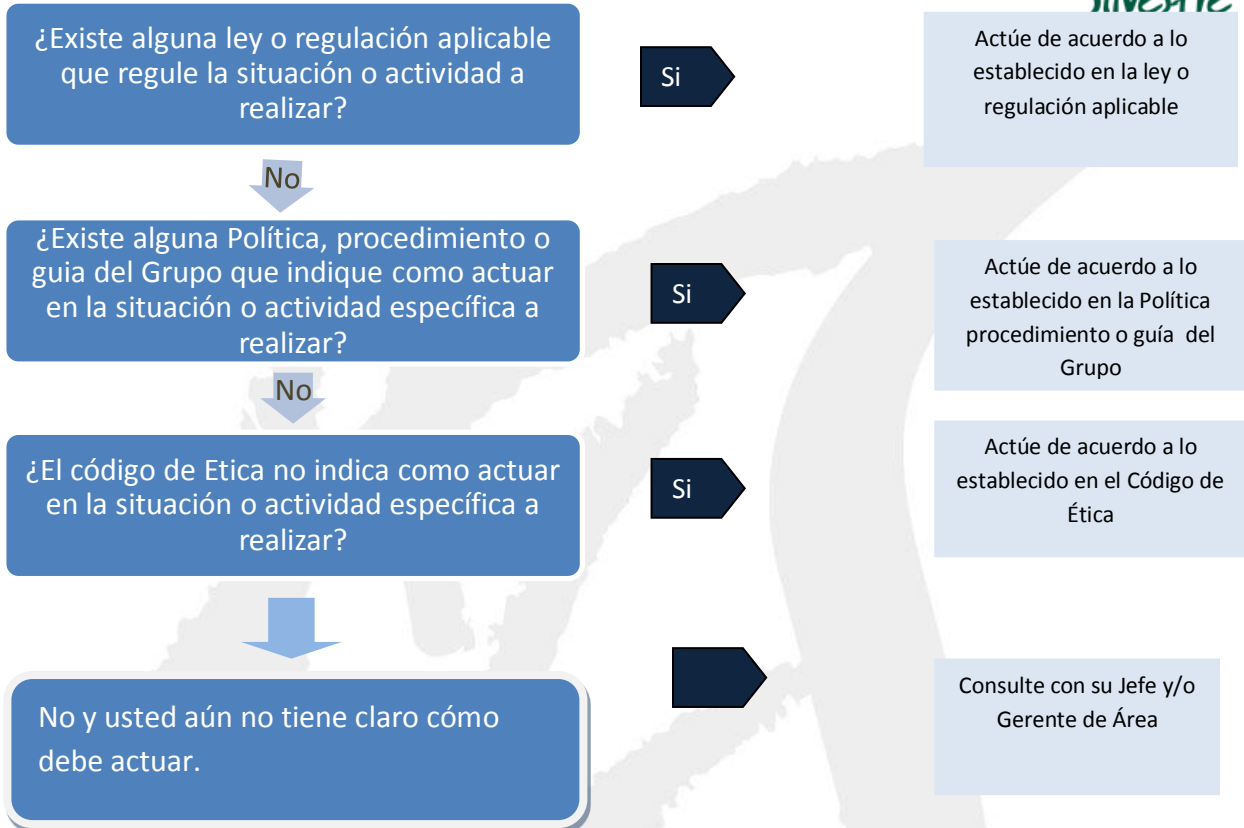
En caso surja una discrepancia entre lo dispuesto en el presente Código de Ética y lo dispuesto en cualquier Política del Grupo, primará lo dispuesto en el presente Código de Ética, Ud. Deberá informar al Gerente Legal en caso tenga conocimiento respecto de la existencia de tal discrepancia.

¿Existen reglas básicas para ayudarle a guiar su conducta?

Es muy difícil establecer principios generales que señalen todas las posibles situaciones que usted puede enfrentar durante su trabajo. Sin embargo a continuación señalamos una lista de principios generales que pueden orientarlo incluso si no existen procedimientos específicos para una determinada situación. Si Usted tiene alguna duda en cuanto a la forma en la que debe actuar en una determinada situación recuerde que las normas éticas pueden reducirse a tres preguntas sencillas sobre la conducta que debe elegir.

- ∇ Si las circunstancias fueran opuestas ¿le gustaría que otros traten sus derechos, su dinero o sus bienes en la misma forma en la que usted trata los derechos, el dinero o los bienes de otros?
- ∇ Si el público examinara su conducta todos los hechos del caso ¿consideraría que su conducta y la de la Empresa del Grupo fue correcta razonable y respetable?
- ∇ Si su comportamiento fuera difundido o revelado al público ¿podría ser criticado usted o el GRUPO SILVESTRE por sus acciones?

Para guiar su decisión la siguiente tabla muestra el proceso que se deberá seguir en caso Usted considere que se encuentra frente a un dilema ético.



Las siguientes secciones contienen una descripción de la forma en la que el grupo implementa los principios generales en las diferentes áreas de actividad.

¿En qué principios y valores está basado el Código de ética?

El presente Código de Ética está basado en los siguientes principios:

- a. El cumplimiento de la ley
- b. La equidad en los negocios
- c. El respeto hacia los demás
- d. Prohibición de acoso y discriminación
- e. El uso y conservación correcta de los bienes del Grupo
- f. Responsabilidad excelencia y mejora continua
- g. Compromiso con la salud y seguridad de los Empleados

a. El cumplimiento de la Ley

El Grupo Silvestre cumple con todas las leyes, regulaciones y estándares aplicables a sus operaciones.

Los empleados deben cumplir en todo momento con las obligaciones impuestas por cualquier ley o regulación aplicable. En ningún caso un Empleado podrá asumir que como parte de sus deberes con el Grupo puede violar alguna ley o regulación aplicable y él o ella están prohibidos de hacerlo. Si Usted no comprende una ley debe consultar al Área Legal.

b. La equidad en los negocios

Los negocios se llevaran de manera justa y honesta. El Grupo espera que los empleados actúen en forma correcta hacia sus contrapartes y se abstengan de realizar cualquier actividad ilegal. Las relaciones con los clientes, proveedores y socios del Grupo son primordiales para las operaciones del Grupo y para preservar el éxito de sus negocios. La confianza depositada por los clientes, proveedores y socios debe preservarse por lo que el Grupo espera que los clientes, proveedores y socios del Grupo sean tratados con respeto, honestidad e integridad.

La reputación del Grupo se basa en la confianza que depositan en el Grupo las personas, entidades, clientes, socios y proveedores.

Y la misma pueden verse afectada por la conducta y decisiones que toman día a día los Empleados.

El Grupo respeta sus acuerdos y practica la buena fe y decencia en la forma en que hace negocios con otros.

El Grupo valora la importancia del libre mercado y cumple con todas las normas previstas para preservarlos. El Grupo no difama a sus competidores ni a sus productos, ni a las acciones de éstos.

El Grupo no hace trato con criminales. Si Usted conoce o sospecha que el Grupo pudiera estar haciendo negocios con un posible criminal, usted deberá reportarlo inmediatamente a su Jefe, Gerente o al Gerente General.

c. El Respeto hacia los demás

Los Empleados deben respetar, tratar con cortesía y valorar las diferentes opiniones de sus compañeros de trabajo, clientes y proveedores y deben actuar de manera razonable y justa hacia ellos. Se debe evitar en todo momento tratar con sobrenombres, diminutivos o apelativos.

Los Empleados deben respetar la diversidad, dar oportunidad a otros Empleados para expresarse preocuparse por el bienestar de los demás y respetar el derecho de los Empleados a tener una vida privada.

d. Prohibición de acoso y discriminación

Los empleados deben respetar la identidad cultural, étnica nacional, racial, sexual, religiosa y de género de cualquier persona con la que ésta trate. El Grupo no tolerará ningún tipo de trato injusto o discriminatorio hacia cualquier contraparte sobre la base de su identidad.

El Grupo está comprometido en proteger y respetar los derechos de los Empleados en cualquier lugar en el que se opere. La discriminación o acoso no será tolerada cualquier que sea su forma.

Estas acciones no sólo están prohibidas por ley si no que son incompatibles con el ambiente de trabajo que el Grupo se esfuerza en crear.

El Grupo apoya la igualdad de oportunidades para todos sus Empleados y candidatos a empleo sin distinción o discriminación.

e. El uso y conservación correcta de los bienes del Grupo

Los empleados deben actuar en todo momento de buena fé y en beneficio de los intereses del Grupo. En cualquier situación en la que un Empleado cuente con varias opciones de acción el empleado deberá elegir aquella opción que sea más favorable a los intereses del Grupo. Los Empleados deben proteger y resguardar los bienes del Grupo incluyendo la integridad de su información, en cualquier forma, ya sea que ésta se encuentre en medios físicos, magnéticos u otros. A efecto, los Empleados deberán demostrar respeto hacia los bienes con al menos el mismo grado de diligencia con la que actuarían con respeto a sus propios bienes. Los Empleados deben, entre otras cosas:

- ∇ Asegurarse que los bienes sean utilizado eficientemente para promover los intereses del grupo.
- ∇ Utilizar sus mejores esfuerzos para prevenir el robo, manipulación negligente o derroche de los bienes e informar a su Jefe sobre cualquier violación a la seguridad, manejo inadecuado o doloso de los Bienes.
- ∇ No utilizar los bienes y equipos del Grupo incluyendo la información para uso personal a menos que expresamente haya sido autorizado para ello.
- ∇ Utilizar los bienes legalmente
- ∇ Los empleados son responsables de proteger los bienes incluyendo materiales suministros, información etc. Si Ud. Tiene conocimiento que alguien está sustrayendo bienes o está haciendo uso indebido de éstos, usted deberá necesariamente reportarlo a su Jefe Directo, Gerente de Área o al Gerente General.
- ∇ Los recursos del grupo sólo pueden ser gastados o comprometidos siempre que éstos sean previamente autorizados por la gerencia correspondiente.
- ∇ Proteger la confidencialidad y seguridad de la información del Grupo.

f. Responsabilidad excelencia y mejora continua

Los Empleados siempre serán responsables por sus acciones u omisiones su desempeño y por lograr cumplir con los objetivos del Grupo y se espera que siempre se esfuercen por ser los mejores. El Grupo busca incentivar a sus Empleados para sobresalir y espera que el trabajo que realizan, así como su progreso y el servicio prestado, sea el mejor.

El Grupo está abierto a recibir críticas constructivas y sugerencias para mejorar.

g. Compromiso con la seguridad y la salud de los empleados o de la comunidad

La seguridad y la salud de los Empleados son prioritarias para el Grupo, es por ello que el negocio del Grupo se lleva a cabo protegiendo la salud y seguridad de los Empleados. El Grupo no comprometerá los estándares de seguridad. Los Empleados deben realizar su trabajo de forma cuidadosa ya que nada justifica colocar la vida en peligro. Las violaciones a los procedimientos de seguridad ponen en riesgo a todos.

Los Empleados Y el Grupo

El éxito de los negocios del Grupo depende de las habilidades diligencia y dedicación de sus empleados. Es por ello que para el Grupo éstos son considerados como su activo más importante. El respeto hacia los demás y hacia los derechos de los Empleados es fundamental para el crecimiento del Grupo.

Los derechos de los empleados, así como los derechos de los proveedores, de servicios del Grupo deben ser tratados con respeto, cortesía y honestidad.



REGLAS DE CONDUCTA

¿Puedo hablar de trabajo?

La información sobre el Grupo y elaborada por el personal del Grupo y/o por terceros contratados para este fin, pertenece al grupo y como tal ésta debe ser tratado como un activo importante usted no puede revelar información que no sea de dominio público y que usted haya obtenido en el curso como consecuencia del desempeño de sus funciones y en particular sin limitación.

- a. Está prohibido que los Empleados discutan los planes de negocio del grupo, procesos de producción, las discusiones internas o cualquier asunto de negocios en conexión con el Grupo en los lugares donde las personas que no son empleados o que no son asesores o consultores del Grupo puedan escuchar, o con otra persona sobre la que el Empleado no está seguro si él o ella está autorizado a recibir dicha información, excepto cuando la información sea información de dominio público. El Empleado requiere de autorización previa del Gerente de Área y/o jefe de área antes de revelar información en los casos descritos, excepto cuando la entrega de información forme parte de sus funciones y cuente con autorización general para tal efecto.
- b. Se prohíbe la transferencia de información en cualquier forma (documento, diagrama, grabación, soporte de grabación, archivo informático, etc.) a cualquier persona, si el Empleado no está seguro si esta persona está autorizada a recibir dicha información.
- c. En cualquier circunstancia en la que el empleado esté en duda acerca de si una determinada persona está o no autorizada a recibir información sobre el grupo, el Empleado deberá consultarlo con su Jefe.

¿Qué debe hacer si siente que ha sido acosado sexualmente en el lugar de trabajo?

Los empleados no puede acosar sexualmente a ninguna persona, ya sea verbalmente, por medio de acciones o creando un entorno abusivo.

Si usted siente que ha sido acosado/a sexualmente en el lugar de trabajo, deberá reportarlo, de inmediato, a su Jefe, Gerente del Área o al Coordinador de Recursos Humanos.

Contribuciones políticas

El Grupo no realiza contribuciones políticas y usted no deberá realizar contribuciones políticas en representación de la Empresa o del Grupo.

Los Empleados deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables cuando realicen algún tipo de contribución política en su propio nombre y deberán evitar realizar contribuciones políticas

cuando éstas puedan ser interpretadas como un intento de influenciar alguna autoridad gubernamental en beneficio del Grupo.

Condiciones de empleo

Las disposiciones de cualquier Política del Grupo así como el presente Código de Ética se considerarán como parte de los términos y condiciones del contrato de trabajo de cada empleado y el incumplimiento de tales disposiciones serán consideradas como una violación grave a las obligaciones asumidas en virtud del contrato de trabajo.

Denuncia de conductas inapropiadas / No represalias

Cualquier Colaborador que tenga conocimiento de un posible caso de infracción de la ley o de la presente Políticas está obligado a comunicarlo tan pronto como le sea posible.

Cualquier persona que informe de una posible violación de la normativa aplicable o de la presente Política estará protegido contra cualquier tipo de represalia.

No se tolerará ningún tipo de incumplimiento de esta Política y, en caso de que ocurra, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas que podrán incluso comportar el despido.

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja. La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses del Grupo o con las responsabilidades de los empleados.