

Código de Ética y Conducta Empresarial

Lineamientos & estándares de integridad y transparencia
definidos por la #culturagrobo



Estimados colegas,

Después de 20 años de su primera aparición, presentamos una actualización de nuestro código de ética y conducta empresarial.

En el Grupo Los Grobo (en adelante “el Grupo”) nos esforzamos por ser y crear el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y su entorno. Es por ello que, a través de nuestras acciones cotidianas, nos constituimos en un actor comprometido con las circunstancias que determinan la puesta en práctica y promoción de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, comunitarios y de incidencia colectiva.

Nuestra integridad como Grupo y como individuos es lo más importante a preservar. El Grupo está comprometido con altos estándares de cumplimiento legal, así como la ética empresarial y espera que todos los empleados se adhieran a estos de igual manera. Este compromiso debe ser profundo en toda la organización, ya que cada empleado es un embajador de la empresa. Un comportamiento que cumple con nuestros estándares es de suma importancia.

Los principios de este Código de Ética y Conducta Empresarial respaldan la manera en que creemos deberíamos hacer las cosas. Son nuestra herramienta de gestión y sostienen la estrategia de desarrollo integral que adopta el Grupo como su filosofía empresarial. A modo de “manifiesto de gestión responsable”, plasma los valores que sustentan nuestras acciones y describe las obligaciones básicas que tenemos todas las personas que trabajamos en las empresas del Grupo.

Creemos que el desarrollo de reglas y mecanismos de control previene los conflictos. Es por ello que la Política para prevenir conflictos enumera un conjunto de normas y recomendaciones para orientar, de acuerdo a los valores y cultura del Grupo, el desempeño ético de todos los integrantes del mismo.

Esta revisión contempla la nueva legislación aplicable a nuestras operaciones, que hace extensivas las previsiones en materia anti-soborno a las transacciones con todas las personas con las que el Grupo se relaciona en el marco de sus negocios.

La reputación de nuestro negocio es el resultado de las acciones que cada uno de nosotros realiza todos los días. También es una fuente de valor para nuestros clientes y para las comunidades en las que operamos, y uno de los mayores activos que tenemos. Contamos con cada uno de ustedes para que se involucren en forma proactiva a fin de promover las mejoras en nuestras operaciones y reforzar la sustentabilidad de nuestra compañía. Les sugerimos que utilicen este documento como marco de referencia de sus acciones y como una herramienta que les permita tomar decisiones que reflejen el tipo de la organización que queremos ser.

Compartimos una visión desafiante, y nos proponemos alcanzarla trabajando según nuestros valores.

Gustavo Grobocopatel

Presidente Directorio Grupo Los Grobo

Enero de 2018

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| Valores que sustentan nuestras acciones | 4 |
| Compromisos de la Organización | 5 |
| Política para la resolución de conflictos | 12 |
| Proceso para la resolución de conflictos | 15 |
| Anexo | 18 |

Introducción

Los lineamientos del código de ética y conducta empresarial se aplican a todo el personal del Grupo, también a contratistas, subcontratistas, intermediarios, comerciales, proveedores y a todo el que preste servicios para o en representación del Grupo ó una de sus empresas.

Este código de ética y conducta **define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia** a los que deberán ajustarse todos los empleados del Grupo cualquiera sea su nivel jerárquico.

En la medida que sean compatibles con la naturaleza de cada vinculación, todos los principios deberán aplicarse también en la relación de las empresas del Grupo con contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas tales como intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, o socios de negocios, o cualquiera que preste servicios para o en representación de las empresas del Grupo, ya sea que reciban una contraprestación o no, todos quienes sean capaces de incurrir en prácticas contrarias a la ética en representación del Grupo.

El **Proceso para la Resolución de Conflictos** determina la forma en que deberíamos actuar frente a situaciones que signifiquen una violación a los principios éticos y de conducta del Grupo.

El código de ética y conducta empresarial, la Política para Prevenir Conflictos y el Proceso para la Resolución de los mismos son instrumentos que nos permitirán:

- **Alinear las conductas** de los miembros del Grupo que son - según hemos acordado libremente - las que aceptamos sostener y las que se adecuan a las mejores prácticas de la ética en los negocios. Es importante tenerlas presentes a la hora de hacer negocios, representar a las empresas del Grupo frente a terceros, al vincularnos con nuestros compañeros de trabajo y con las comunidades donde estamos insertos.
- **Promover relaciones** mutuamente beneficiosas persiguiendo la generación de justos resultados (para las empresas del Grupo y para las personas) y la sustentabilidad (económica, social y medioambiental) en el largo plazo.
- **Tomar decisiones** sobre un marco transparente, con procedimientos claros que permitan resolver constructivamente situaciones que puedan generar dilemas éticos.

Valores que sustentan nuestras acciones

Pasión por hacer

Somos impulsores de novedosas formas asociativas con clientes, proveedores e instituciones. Esto permite desarrollar las capacidades individuales para beneficio del conjunto.

Buscamos el mejor resultado global para el Grupo pensando en el bienestar de los grupos de interés con los que interactuamos (accionistas, clientes, colaboradores, proveedores, sociedad civil). Somos emprendedores y protegemos los intereses de las personas y del Grupo. Respetamos la normativa vigente y promovemos su cumplimiento en la cadena de valor.

Participamos en aquellos espacios públicos donde se consensuan propuestas concretas y beneficiosas para la sociedad. Tenemos altos estándares de calidad y perseguimos la mejora continua.

Generamos comunicación fluida e información consistente y desarrollamos ámbitos para la difusión de conocimientos para nuestros grupos de interés. Dirimimos los conflictos dialogando y utilizando procedimientos transparentes.

Inteligencia para darse cuenta

Respetamos los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. Somos un grupo empresarial abierto para una sociedad actualizada y focalizada en el bienestar de las personas.

Somos ecológicamente responsables, cuidamos el planeta utilizando y fomentando sistemas productivos que proporcionan los mejores rindes e incrementan el valor de la tierra y su capacidad productiva. Somos económicamente sustentables, generamos rentabilidad a través de tener los menores costos y las mejores propuestas de negocios. Respetamos el trabajo y a quien lo ejerce, ya sea en forma material o intelectual. El trabajo dignifica a las personas y se constituye en el medio para proveer sus necesidades.

Tenemos presente que las personas que trabajan en el Grupo son nuestro recurso más valioso. Promovemos el desarrollo profesional, la mejora en su calidad de vida y el bienestar de su familia. Somos reservados como norma de conducta relacionada con el ejercicio profesional.

Ocupamos aquellos puestos para los cuales poseemos la preparación adecuada y procuramos que los resultados se traduzcan en beneficio de la sociedad en que vivimos. Generamos un ambiente de trabajo adecuado y placentero, velando por la salud y seguridad de nuestro personal. No utilizamos nuestros cargos, facilidades o influencias con el fin de obtener beneficios personales o para terceros en detrimento de los intereses del Grupo.

Generosidad para compartir

Tenemos conciencia de que estamos transitando un camino común. Buscamos obtener los mejores resultados ofreciendo a la red toda nuestra capacidad y conocimiento.

Trabajamos para coordinar una red de desarrollo de Capital Social en beneficio de las comunidades locales, su cultura y su gente. Participamos activamente en el desarrollo de las comunidades donde estamos insertos.

Desarrollamos a las personas de nuestra red, aumentando su empleabilidad. Capacitándonos. Anticipamos las demandas evitando generar conflictos, los solucionamos dialogando e intercambiando ideas.

Compromisos de la Organización

Nos adherimos y basamos en Los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas ¹, referidos a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción. Trabajamos con la firme intención de apoyar y desarrollar dichos principios en todo el Grupo.

Nos responsabilizamos frente a su cometido. Tanto ante los empleados como ante nuestros socios, clientes y público en general y generamos informes de transparencia comprometiéndonos a poner a disposición de la sociedad civil los avances conseguidos y los problemas enfrentados.

El Grupo tiene por objeto garantizar que la conducta de todos sus colaboradores sea consistente con los derechos humanos, sociales y laborales acordados internacionalmente. El Grupo espera que cada uno de los empleados cumpla con las pautas de este código y colabore con las investigaciones internas cuando le sea requerido.

Los supervisores no deberán aprobar o tolerar las violaciones a este código y en caso de tener conocimiento de ellas se deberán informar inmediatamente al **Comité Receptor de Denuncias**.

Las violaciones y/o la no observancia de pautas de conducta propuestas en este código serán objeto de sanción dependiendo de la gravedad y pueden implicar responsabilidades para su autor.

Derechos Humanos, Laborales y Sociales

El Grupo está comprometido con la eliminación de todas las formas de trabajo infantil y trabajo forzoso, la no discriminación, el reconocimiento de la libertad social, negociación colectiva y colaboración social.

Además está comprometido con una compensación justa y beneficios basados en las condiciones del mercado local, el derecho a horas de trabajo adecuadas y vacaciones pagas, así como a la aplicación de sanciones correspondientes a las medidas disciplinarias y de seguridad.

El Grupo está comprometido también con la igualdad de oportunidades de empleo y el cumplimiento de todas las leyes que prohíben la discriminación, especialmente en función de la edad, raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado de embarazo, religión o discapacidad. Lo mismo es aplicable a beneficios, capacitación, rotación de trabajo, ascensos, prácticas de pago y medidas disciplinarias y de seguridad.

El personal se compromete hacer uso responsable y adecuado de la autoridad delegada por la misma organización, sin incurrir en situaciones de abuso de autoridad, tales como represalias, acoso moral o sexual, comportamientos que en caso de comprobarse serán considerados como faltas graves.

1) Principios Pacto Global www.unglobalcompact.org

Ambiente de trabajo

El Grupo prohíbe la discriminación en relaciones de empleo. Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse al Grupo o de aspirar a una nueva posición sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes y criterios de mérito, sin discriminación alguna.

Todos los empleados, en todos los niveles, deberán colaborar para mantener un clima de respeto. El Grupo implementará políticas de observancia obligatoria ajustadas a la legislación nacional aplicable, orientadas a propiciar un ambiente de trabajo sano y seguro.

Derechos de propiedad intelectual

El Grupo se reserva los derechos de la propiedad intelectual del know-how desarrollado en el ámbito laboral. Los derechos de propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ámbito laboral pertenecen al Grupo, el que conserva su derecho de explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación aplicable.

La titularidad de la propiedad intelectual incluye planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, diseños, investigaciones, descubrimientos, desarrollos o toda otra actividad realizada en el Grupo o por contratación de este.

Protección del medio ambiente, salud y seguridad

Como compañía de agronegocios ofrecemos soluciones sostenibles y asumimos la responsabilidad, ecológica y social.

El Grupo está comprometido, y espera que sus empleados también lo estén con la reducción del impacto ambiental de las operaciones del Grupo a través del uso eficiente de recursos, planificación de transporte, reducción de residuos y emisiones y el manejo prudente de sustancias peligrosas.

Se requiere que el personal trate de forma responsable los recursos naturales y proteja el medio ambiente en su área de trabajo. Así mismo, la salud y la seguridad de las personas son de suma importancia para el Grupo. Todo el personal tiene la responsabilidad de trabajar de manera segura en todo momento, y debe cumplir con todas las leyes y regulaciones medioambientales, de salud y seguridad ocupacional pertinentes, así como con las políticas y normas corporativas correspondientes. Todos los gerentes tienen el deber de instruir, supervisar y apoyar a su equipo en el cumplimiento de esta responsabilidad. En áreas en las que no existan regulaciones explícitas, o políticas y normas corporativas para la protección del medio ambiente y para la salud y seguridad ocupacional, el personal debe tomar sus propias decisiones con base en el sentido común, y con el asesoramiento de su superior inmediato, cuando sea necesario.

Leyes antimonopolio

El grupo promueve la competencia justa. Por tanto, exigimos que todos los colaboradores se apeguen estrictamente a todas las leyes antimonopolio pertinentes.

Las violaciones están sujetas a sanciones y multas severas y pueden conducir a la nulidad del contrato efectuado.

Acuerdos entre competidores

Los acuerdos y las prácticas concertadas entre competidores (“acuerdos horizontales”) están prohibidos si tienen por objetivo o efecto impedir o restringir la competencia. Estos comprenden, por ejemplo, los acuerdos sobre precios, la colusión relativa a las ofertas de licitación, asignación de clientes, condiciones de venta o adquisición, producción o cuotas de venta o repartición de los mercados geográficos.

No sólo los acuerdos, es decir, los acuerdos contractuales expresos, sino también una acción concertada resultante de una secuencia de declaraciones unilaterales están prohibidos (por ejemplo, los anuncios de aumentos de precios destinados a activar las mismas reacciones por parte de los competidores). Está prohibido cualquier intercambio de información, directo o indirecto, entre competidores (que puede incluir distribuidores no exclusivos), como información

sobre clientes, precios, costos, salarios, condiciones de venta, métodos de distribución, participaciones en el mercado, volúmenes de producción, licitaciones o estrategias (estrategias comerciales y de investigación, por ejemplo).

Durante el contacto con los competidores, siempre debe asegurarse de no aceptar ni proporcionar ninguna información que permita sacar conclusiones en relación con la conducta del mercado, actual o futura, de la parte que proporciona la información.

Queda excluida de esta limitación el suministro de información a terceros, que se realiza con el fin de aportar datos para informes estadísticos públicos, teniendo en cuenta la información sobre protagonistas del mercado en general.

Corrupción / Soborno

Todos nuestros socios comerciales, en particular nuestros proveedores, clientes, contratistas y distribuidores, deben de ser tratados de forma justa. El Grupo espera lo mismo de sus socios comerciales.

Nuestras relaciones con todos nuestros socios comerciales deben basarse únicamente en criterios objetivos, particularmente calidad, veracidad, precios competitivos, así como el cumplimiento de estándares medioambientales, sociales y de gestión corporativa.

El Grupo está estrictamente comprometido a luchar contra cualquier tipo de corrupción. Por lo tanto, prohíbe a sus empleados, agentes y otros terceros que actúen en representación del Grupo, que participen en cualquier forma de soborno o extorsión. Mientras se trate con socios o funcionarios del gobierno, nunca deben exigir o aceptar dinero, regalos, entretenimiento o cualquier beneficio personal, que podría ser interpretado como un intento de influir o inducir decisiones de negocios. Del mismo modo, a los empleados de otras empresas o funcionarios del gobierno no deben serles concedidos o prometidos ningún beneficio personal con la intención de obtener o retener un negocio u obtener alguna ventaja indebida para el Grupo. Pedimos a todos los colaboradores que informen a su superior inmediato si un socio o funcionario de gobierno ofrece o exige algún beneficio personal.

Además, no está permitido el pago de “coimas” o “sobornos” (es decir, dinero o beneficios no monetarios a los titulares de cargos públicos por facilitar los procedimientos administrativos o actos oficiales, por ejemplo, los despachos de aduana, a los que la empresa o el individuo tenga derecho).

Obsequios y atenciones

Grupo Los Grobo no incentiva la práctica de “dar y recibir” regalos e invitaciones, siendo prohibido “dar o recibir” beneficios en especie o formas equivalentes (efectivo, cheques, descuentos,

prestamos) pero, se reconoce que en determinados casos, los regalos e invitaciones forman parte de una práctica comercial habitual.

La promesa, entrega y aceptación de obsequios, comidas y entretenimientos puede formar parte de la construcción de una relación comercial; sin embargo ningún empleado o persona que preste servicios profesionales al Grupo debe ofrecer, prometer, dar, solicitar, recibir, acordar o aceptar invitaciones, obsequios, regalos, comidas o entretenimientos excesivos o inapropiados que puedan influenciar o generar compromiso u obligación con el destinatario de los mismos.

Si los regalos inapropiados por su valor no pueden ser rechazados de forma diplomática, deben ser aceptados. En ese caso, se deberá informar al superior inmediato del equipo y se decidirá cuál es el paso a seguir. Los empleados del Grupo deberán tener especial cuidado en las relaciones tanto con empleados de otras compañías como con empleados o funcionarios de agencias gubernamentales y entidades vinculadas con el gobierno, con el fin de no dar lugar a ningún indicio de falta de decoro en su conducta.

En virtud de lo hasta ahora expuesto, se establecen los siguientes parámetros relacionados a regalos e invitaciones recibidos o dados por colaboradores del Grupo. Los empleados del Grupo podrán dar y aceptar obsequios de cortesía, comidas o entretenimientos hasta un valor de U\$S 250

(doscientos cincuenta dólares estadounidenses). En los casos que la persona reciba o entregue una invitación/regalo que supere el valor indicado o que no se encuadre en cualquiera de las situaciones definidas anteriormente, él deberá comunicar a su superior inmediato.

Además el Grupo prohíbe a sus empleados la suplantación de identidad o de cargo para obtener algún beneficio antes mencionado a cambio.

Conflictos de interés

Existen conflictos de interés, reales o potenciales, cuando las relaciones del personal con terceros pudieran afectar los intereses del Grupo. En sus relaciones con clientes, proveedores, intermediarios comerciales, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses del Grupo por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas. Todos los colaboradores deben informarle a su superior inmediato sobre cualquier conflicto de interés real o potencial, y buscar una solución en conjunto para evitar o minimizarlo.

Toda conducta dentro del ámbito laboral que genere un beneficio personal no autorizado en favor de los empleados o allegados y que ocasione un daño al Grupo, será considerada como contraria a los principios de ese código y por tanto una falta grave.

Seguridad de la información

El acceso a la información debe ser limitado al personal autorizado y debe prohibirse su divulgación indebida. Sólo las personas debidamente autorizadas podrán tener acceso a la información interna del Grupo y podrá utilizarla para los fines y tiempos especificados en la autorización.

La clave de acceso equivale a la firma de un empleado. La misma sólo debe ser conocida por un usuario y no está permitida su divulgación a terceros.

Los empleados son los responsables directos en cuanto a tomar los recaudos necesarios para preservar la información del Grupo de los riesgos de daños y pérdidas y de asegurar la custodia por el tiempo que establezcan las leyes y las normas internas.

Confidencialidad de la información

Debe preservarse la confidencialidad de toda la información cuya divulgación no sea legalmente exigida.

Los empleados del Grupo deben mantener la confidencialidad de toda la información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones en el Grupo, aunque dicha información no haya sido clasificada o no se refiera específicamente al Grupo y sin importar el modo en que dicha información se hubiere obtenido o hubiere sido comunicada.

Los empleados que por su tipo de trabajo cuentan con acceso a información privilegiada tal como; información relacionada con ventas, actividades de marketing y planes comerciales, datos financieros, información técnica de productos, actividades de fusión o adquisición, cambios en la estructura gerencial, secretos comerciales, productos comerciales actuales o futuros, actividades de investigación y desarrollo, investigaciones, contratos potenciales, investigaciones de mercado, información financiera aún no publicada, proyecciones financieras, organigramas, información almacenada en el sistema de almacenamiento, entre otros, tiene la obligación de resguardar y no publicar o divulgar esta información, excepto que ello sea necesario para el desarrollo de sus tareas y tomando los recursos necesarios en caso de contacto con terceros.

El Grupo se compromete a respetar la privacidad y la integridad de sus colaboradores y socios de negocios. Cumpliendo con estándares estrictos durante el procesamiento de información que los involucre. Todos los datos personales que se recopilan y guardan en el Grupo serán procesados imparcial, transparente y cuidadosamente, y en concordancia con las leyes de privacidad de datos localmente pertinentes.

El acceso a los registros de personal se limita a los colaboradores del Grupo afectados a las áreas de Talentos y Legales y agentes que tienen la autorización apropiada para ello. No se deberá

divulgar información confidencial de los colaboradores a ninguna persona ajena a la compañía sin la autorización adecuada, a menos que así lo exija la ley.

Protección de la propiedad del Grupo y la propiedad de socios comerciales

Se requiere que usted trate la propiedad del Grupo de una manera responsable y proteja los activos del mismo contra pérdida, daño, robo, abuso y uso no autorizado.

Los bienes del Grupo también incluyen activos intangibles, como conocimientos privilegiados, derechos de propiedad intelectual y material protegido por derechos de autor.

Los recursos informáticos y/o de comunicación provistos a los empleados tienen por único objeto facilitar la realización de las tareas. Su utilización para otros fines no está autorizada ni protegida. Por consiguiente, solamente debe descargar en ellos software que se encuentre debidamente autorizado.

Sin el consentimiento explícito del supervisor inmediato, los bienes del Grupo no podrán usarse con fines privados ni podrán ser retirados de las instalaciones del mismo excepto que así este establecido en otras políticas del Grupo.

Todos los colaboradores deben cumplir con las políticas corporativas pertinentes que abarcan la protección de los bienes del Grupo.

Cada empleado deberá comprometerse a proteger los bienes y otros activos tangibles e intangibles del Grupo contra el uso no autorizado, abuso de confianza, daño o pérdida por negligencia o con intención delictiva.

Lavado de dinero

El lavado de dinero se entiende como la introducción de los activos (no solo dinero en efectivo) procedentes de delitos en el ciclo financiero y económico regular.

Ningún colaborador, ya sea solo o en colaboración con terceros, podrá tomar medidas que violen la normativa aplicable sobre lavado de dinero.

Cuando se soliciten transacciones financieras cuestionables que impliquen transferencias de efectivo o equivalentes de efectivo, se requiere la revisión previa y la aprobación de tesorería.

Ambiente de control interno

Todos los empleados, en sus respectivas funciones, son responsables de acatar y asegurar el funcionamiento adecuado de los controles internos. Es política del Grupo fomentar, en todos los niveles de su organización, una cultura caracterizada por la conciencia de la existencia de controles, así como una mentalidad orientada a los mismos. Deberá desarrollarse una actitud positiva hacia los controles a los fines de incrementar la eficiencia en las actividades del Grupo y asegurar que los negocios se llevan a cabo de un modo que

coincide con las prácticas establecidas, las políticas y procedimientos del Grupo y la legislación aplicable. Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y chequear las actividades dentro del Grupo; su objetivo es asegurar el respeto a este Código y a las políticas y procedimientos que han sido o serán establecidas en el Grupo. Asimismo estos controles tienen por objetivo proteger los activos del Grupo, administrar las operaciones eficientemente, suministrar información contable precisa y completa e impedir toda conducta ilícita. La gerencia es la principal responsable de la implementación de un sistema de control interno eficiente pero los empleados de todos los niveles de la organización son responsables de adherir a los controles establecidos y de identificar y definir todo punto débil o falla en el funcionamiento adecuado de los controles internos.

Relaciones con la comunidad

El personal no está autorizado en nombre del Grupo a apoyar públicamente a partidos políticos ni a participar en campañas electorales ni a tomar parte en conflictos religiosos, étnicos, políticos o interestatales. Todos los empleados del Grupo deben respetar la legislación y reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales y deben actuar en todo momento en conformidad con los parámetros establecidos de obsequios y atenciones, y prohibición estricta del soborno.

Política para la resolución de conflictos

Trabajos a título personal fuera del Grupo y utilización de recursos de la compañía para fines personales:

Los trabajos a título personal fuera del Grupo se encuentran permitidos siempre que se realicen dentro del marco de las Normas legales vigentes, y:

- a.** Las personas no utilicen recursos de la organización (cobros, pagos, emisión de faxes, vehículos, maquinarias, fotocopias, teléfonos, etc.), ni tiempo de su horario laboral.
- b.** Las actividades no afecten la dedicación que el puesto de trabajo requiere, que no generen incumplimientos o errores sobre el desempeño habitual, y que no impidan el cumplimiento de sus objetivos.
- c.** No compitan en ninguna de las actividades que realiza el Grupo, en forma directa o indirecta.
- d.** Las personas no utilicen su cargo, función o información sobre negocios y asuntos de la organización o de sus clientes, para influir en las decisiones que puedan favorecer a intereses propios o de terceras partes en detrimento de los intereses del Grupo.
- e.** No se transfieran a terceras partes las tecnologías, conocimientos, metodologías u otra información que pertenezca a la organización, o que haya sido desarrollada u obtenida por la misma sin contar con expresa autorización.
- f.** No se lleven adelante acciones que atenten contra la imagen, reputación y principios éticos de la organización, o con la imagen propia en tanto empleados del Grupo.
- g.** Si la actividad efectuada estuviese relacionada a la realizada por alguna de las empresas del Grupo, las personas deben comunicar al área de Talentos y a su superior inmediato, a través de una declaración jurada, el nombre o razón social con la que opera y el rubro al que se dedica. Esta comunicación será actualizada una vez al año mediante la declaración jurada anual que se presenta al Comité de Auditoría.

Empleados / Proveedores del Grupo

Orientado a aquellas personas que siendo empleados de la organización son, al mismo tiempo, proveedores de bienes y/o servicios, o se encuentren en situación de serlo, por sí, por familiares hasta el 3° grado por consanguinidad, o por interpósita persona.

Proceso de comunicación:

Las personas deben comunicar al área de Talentos y a su superior inmediato, a través de una declaración jurada, el nombre o razón social con la que va a operar, el rubro al que se dedica, con qué sector o área de la organización operará, y quién será el interlocutor entre la empresa y el proveedor. Esta comunicación deberá ser antes de comenzar a operar, y luego será actualizada una vez al año mediante la declaración jurada anual que se presenta al Comité de Auditoría.

Políticas específicas referentes a empleados/proveedores, o proveedores internos:

- **Contratación:** para la elección y contratación de esta clase de proveedores, la organización utilizará los mismos procesos que para cualquier proveedor externo del Grupo, tales como "Alta de Proveedores", "Cotización de precios", a fin de garantizar la mejor relación costo/beneficio. Los precios de los bienes o servicios ofrecidos al Grupo deben ser como máximo, los de mercado.

No se privilegiará la compra de bienes o contratación de servicios en detrimento de proveedores externos más competitivos.

- **Contratación de servicios de morosos:** La organización no estará obligada a contratar morosos como forma de saldar deuda, si estos no cuentan con los requisitos técnicos, legales y con el nivel de servicio que exige el Grupo.
- **Único proveedor:** el empleado/proveedor o el proveedor interno, no podrá ser proveedor único del Grupo, y la relación comercial no debe superar el 30% del total de movimientos del sector al cual ofrece servicios al Grupo.
- **Superposición de roles:** El empleado/proveedor o proveedor interno no podrá decidir de forma autónoma, (aunque así sus funciones lo dispongan), sobre la contratación de servicios o compra de bienes por parte del Grupo relacionados a su propia actividad, sin la previa comunicación y aprobación de su superior/es o responsable directo.

De la misma manera, un empleado no podrá contratar los bienes o servicios de su superior o superiores inmediatos, frente a esta situación deberá obtener la aprobación por parte de la Gerencia General de la compañía o del Directorio dependiendo el caso.

Empleados / Clientes del Grupo

Cuando un empleado (o familiares hasta el 3° grado por consanguinidad, o por interpósita persona) tenga posibilidad de arrendamiento de campos y/o de entrega de granos, de prestar servicios de transporte o frente a otras situaciones relacionadas al negocio del Grupo, deberá comunicarlo (siguiendo el mismo proceso de comunicación establecido para Empleados / Proveedores del Grupo), de tal modo que pueda tener la posibilidad de realizar operaciones de forma clara, transparente y en igualdad de condiciones como si se tratara de partes independientes.

Se otorgará a los empleados/clientes el mismo tratamiento que a los empleados/proveedores y proveedores internos. No se ofrecerán precios ni condiciones preferenciales.

Confidencialidad de la información

Ningún integrante de la organización podrá divulgar información interna reservada de la empresa. Sólo podrán reenviarse y/o compartirse documentos con público externo cuando esté debidamente autorizado por la esfera competente de la empresa, siempre y cuando no supongan la transferencia de información reservada.

Como mecanismo informativo y preventivo, todas las personas que ingresan a la organización deben firmar el Acuerdo de Confidencialidad.

Operaciones con partes relacionadas:

Cualquier operación que realice alguna de las empresas del Grupo con personas físicas o jurídicas relacionadas a accionistas, directores o sénior managers del Grupo, en forma personal o por sus familiares hasta el 3° grado de consanguinidad, o por interpósita persona, que no sean en condiciones similares a las realizadas entre partes independientes, antes de ser realizadas, deberán ser informadas a través del CEO de la compañía al Comité de Auditoría, junto con el análisis correspondiente para que el comité pueda opinar sobre ellas e informar al Directorio para su autorización.

Una vez al año, entre la fecha de cierre del ejercicio y fecha de aprobación del balance, cada empresa deberá presentar al Comité de Auditoría y en carácter de declaración jurada, el detalle de todas las operaciones realizadas en el ejercicio con personas/empresas relacionadas, identificando cuáles fueron en condiciones más favorables que entre partes independientes, y en su caso la fecha en la cual el Directorio las autorizó.

Aplican para estos casos también lo dispuesto en el punto "Único proveedor" de las Políticas específicas referentes a empleados/proveedores.

Proceso para la resolución de conflictos

Consideraciones Iniciales

A - Principios Orientadores

Transparencia y equidad son los principios fundamentales sobre los que se apoya el presente manual. Transparencia significa, tomar decisiones sobre información verdadera y confiable provista por las partes interesadas y/o por terceros involucrados, al tiempo que se hace público el proceso para los miembros de la organización. Entendemos por Equidad las resoluciones que no favorecen arbitrariamente a una de las partes en detrimento de la otra u otras, y donde los resultados obtenidos son conocidos y validados por todas las partes que estuviesen en conflicto.

B – Gobernanza

Los aspectos éticos serán tratados por el **Comité de Ética** que estará formado por representantes de las diferentes áreas y unidades de negocios que cuentan con información relevante o con la autoridad suficiente para la toma de decisiones. A saber: Presidente del Grupo, Director, Gerente del área de Asuntos Legales, Gerentes de Talentos, Gerente de Auditoría Interna y un empleado.

C - Atribuciones del Comité de Ética

Con el fin de garantizar la observancia del Código de Ética y de la presente política las principales atribuciones del Comité son las siguientes:

- Dirimir conflictos tomando decisiones equilibradas.
- Servir de vía de comunicación recibiendo las solicitudes de corrección o revisión de procesos inherentes al Código de Ética o a su observancia.
- Evaluar cuidadosamente situaciones que puedan caracterizar un conflicto entre intereses personales y los del Grupo y/o conductas no aceptables desde el punto de vista ético (aunque no causen pérdidas concretas a la organización).
- Velar por el respeto de los Derechos Humanos, conflictos relacionados con éstos y la prevención de situaciones de riesgo en la organización.
- Autorizar procesos de auditoría para relevar información o definir situaciones susceptibles de generar conflictos.
- Evaluar periódicamente la actualidad y pertinencia de este Código.
- Asumir el juicio de los casos de mayor gravedad de violación al Código de Ética y deliberar sobre dudas referentes a la interpretación del texto. Expedirse respecto de resoluciones tomadas.

D - Alcance

La política es aplicable a directores, accionistas y a todas las personas que trabajan en el Grupo y a aquellos que tienen relaciones cotidianas con la red, pudiendo generar situaciones de co-responsabilidad a través de sus acciones.

Criterios para la resolución de conflictos

La evaluación pondrá especial atención en:

- Riesgos para las empresas del Grupo.
- Impacto que pueda causar al resto al considerarlo como ejemplo.
- Privilegio de aspectos individuales por sobre los de las empresas del Grupo.

Tipificación de situaciones de conflicto:

A - Según sus causas:

1. Por acción.
2. Por omisión.
 - 2.1 Impericia.
 - 2.2 Negligencia.
 - 2.3 Intención.

B - Según la gravedad de la situación:

1. Alta.
2. Media.
3. Baja.

C - Por reincidencia:

La reincidencia hace referencia a la cantidad y frecuencia en que un mismo sujeto genera el incidente en la organización.

Sanciones previstas:

1. Apercibimientos.
2. Suspensiones.
3. Despido.
4. Otras.

Reuniones ordinarias del comité de ética

El Comité de Ética se reúne dos veces al año y a solicitud del presidente, que podrá convocar a reuniones extraordinarias, todas las veces que la existencia de situaciones conflictivas en la organización así lo amerite.

Procedimientos para la comunicación de transgresiones a las normas del Código de Ética

- a. Siempre que alguna persona de la organización se encuentre frente a una situación que pueda caracterizar un conflicto de intereses, cuando observe situaciones que violenten la declaración de principios y valores relacionados al respeto de las personas, cuando sospeche o tenga conocimiento de hechos que se opongan a los principios de este código, cuando conozca la existencia de irregularidades, ya sea contra el patrimonio de nuestra organización o que las mismas no favorezcan el adecuado clima laboral, deberá exponerlo al **Comité Receptor de Denuncias** o a través de las líneas de denuncia habilitadas.

Estas líneas son un canal de comunicación directo entre el personal o miembros de la red y la Dirección del Grupo, para hacer conocer (en forma anónima o no) cualquier tipo de denuncia.

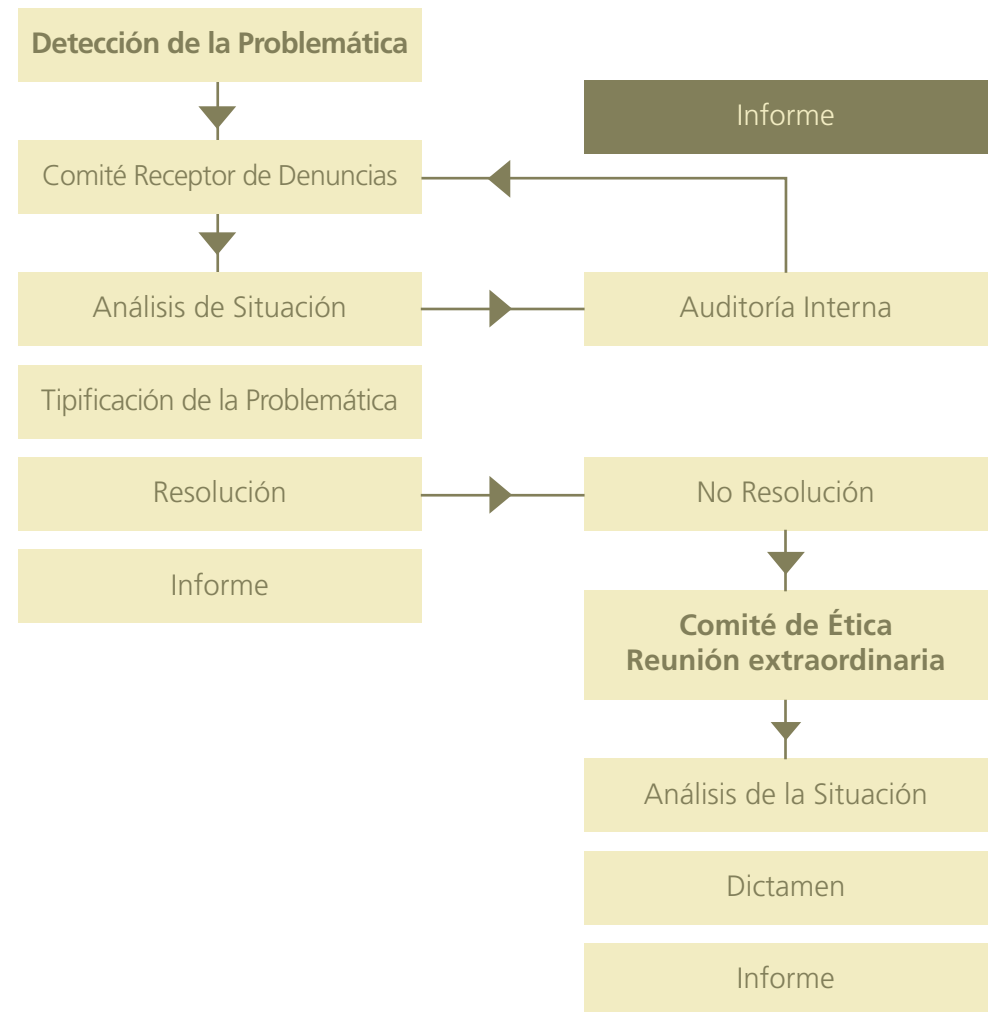
La información es recibida y procesada por personal externo a nuestra organización, luego esta información es remitida al Comité Receptor de Denuncias (compuesto por: el Gerente de Auditoría Interna, los Gerentes de Talentos y el Gerente de Legales), quien analiza en forma conjunta las implicancias de la información y las medidas a tomar.

- b. El Comité Receptor de Denuncias, tomará los recaudos necesarios para validar la información recibida. Incluso pueden solicitar la colaboración del Área de Auditoría Interna para recabar información para la toma de decisiones. El Comité Receptor de Denuncias deberá tipificar la problemática. Seguidamente intentará resolver la situación, siempre y cuando la dimensión de la misma no amerite convocar extraordinariamente al Comité de Ética a través de su presidente.

Dictamen del comité de ética y comunicación

El Comité de Ética analizará la situación y fallará teniendo en cuenta la información provista por el Comité Receptor de Denuncias de acuerdo a los criterios expuestos en el presente documento. El coordinador del comité generará un reporte, dejando sentado el proceso de resolución del conflicto, e informará a las partes. De la misma manera serán vertidas las recomendaciones necesarias para prevenir la reiteración de la situación conflictiva.

Forma de dictamen: mayoría simple



Anexo

Acciones relacionadas a los principios del Código de Ética y del Pacto Global:

Incorporamos en la gestión diaria de las diferentes unidades de negocios y áreas de la compañía, prácticas y variables de Responsabilidad Social Empresaria.

Nos comprometimos, junto al Grupo de Fundaciones y Empresas, en apoyo a la iniciativa del Ministerio de Desarrollo social a alinear nuestras prácticas de RSE en torno a Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso social como empresa del cuarto sector.

Los Procesos certificados de Talentos, nos permiten ofrecer igualdad de oportunidades y trato equitativo a todas las personas durante los procesos de búsqueda de personal, selección, contratación, desarrollo y revisiones de desempeño.

Reconocemos y motivamos a quienes cumplen sus objetivos, premiándolos con la política de "Paga Variable".

Escuchamos y atendemos las demandas del público interno efectuando la "Encuesta Bianual de Clima Organizacional" También encuestamos anualmente a nuestros proveedores y clientes para conocer sus expectativas.

Desarrollamos competencias y habilidades, incrementamos la empleabilidad de nuestros colaboradores.

Participamos activamente en la promoción de espacios públicos, foros de discusión, organizaciones de la sociedad civil, y en todos aquellos espacios donde se generen visiones compartidas de bien común. Generamos alianzas con el sector público, privado y el tercer sector.

Nos vinculamos formalmente con los diferentes actores que componen la sociedad civil desde la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo.

Trabajamos por la dinamización de las comunidades locales, la promoción de su cultura y el bienestar de su gente.

Impulsamos la permanencia de niños y adolescentes en el sistema educativo. Fomentamos la participación y compromiso social de nuestra red a través del Programa de Voluntariado Corporativo.

Preservamos el medioambiente y promovemos el enfoque preventivo efectuando Siembra Directa y Manejo Integrado de Plagas y Balance Medioambiental (Agroecoindex).

Somos transparentes, ponemos a disposición de los diferentes grupos de interés nuestro balance económico auditado. Reportamos nuestro desempeño económico, social y medioambiental utilizando los indicadores G3 del GRI (Global Reporting Initiative).

LGA SA se ha convertido en la primera compañía del mundo en obtener la doble certificación de su proceso productivo de soja bajo los estándares de sustentabilidad garantizados por el International Sustainability and Carbon Certification (ISCC) y la Round Table for Responsible Soy (RTRS).

Al mismo tiempo, es la primera empresa del continente americano en certificar su proceso productivo de soja bajo el estándar ISCC, constituyéndose así en la compañía argentina pionera en exportar soja bajo esta certificación.

Trabajamos desde auditoría interna para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y el respeto de los Derechos Humanos velando por el cuidado de la integridad física y emocional de las personas en sus puestos de trabajo. Contamos con lineamientos de seguridad en zonas operativas, depósitos de insumos, para el trabajo administrativo entre otros.

GRUPO
LOS GROBO

#culturagrobo