

EMPRESAS | CHILEAN
LOURDES | GRAPE
GROUP

CODIGO CONDUCTA EMPRESAS LOURDES



Edición N°01 Febrero de 2013

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es constituir una guía para la conducta de todo el personal directivo y empleados de Empresas Lourdes, en la aplicación de prácticas legales y éticas en el curso de sus tareas cotidianas. Este Código describe no sólo nuestras normas de integridad sino también algunos de los principios y áreas particulares de la ley que con más probabilidad pueden afectarnos.

Pueden presentarse determinadas situaciones que no estén cubiertas por nuestro Código de Conducta Empresarial. Es por esto que se creó brindar un marco de referencias respecto a las actividades que se presentan en cualquier actividad que desarrollemos en Empresas Lourdes. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario se complementa y/o integra con ellos.

No hay cualidad más importante que la integridad, esto se aplica tanto a una empresa como a un individuo. La integridad constituye un valor fundamental en nuestro Código de Conducta Empresarial.

En caso de que algún empleado tenga alguna duda acerca de la acción a tomar en una situación determinada, los empleados tienen la responsabilidad total de hacer lo correcto, por lo tanto no es una responsabilidad que pueda delegarse.

Diego Swinburn Larraín
Gerente General

1.- Cumplimiento de las leyes

Como norma básica, nosotros como empresa y personas responsables de nuestras tareas, siempre se deben cumplir y hacer cumplir las leyes y regulaciones aplicables en cada jurisdicción donde se desarrollan sus actividades. Las normas son internas y específicas de Empresas Lourdes.

1.1. Trabajo menores

Reconocemos los derechos de todos los niños a la protección contra la explotación económica y de cualquier otro tipo, y contra la realización de cualquier trabajo que pueda resultar peligroso, poner trabas a su educación, tener efectos nocivos para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

Eventualmente de producirse la contratación de trabajadores jóvenes (15 a 18 años de edad), la empresa aplicara la normativa legal vigente, acogiéndose a las prohibiciones y restricciones legales para el trabajo infantil.

2.- Seguridad y salud ocupacional

Responsabilidad significa aplicar estándares superiores a la salud y seguridad en el trabajo. Empresas Lourdes se esfuerza por ofrecer a todos los trabajadores y empleados un ambiente de trabajo seguro. Los trabajadores y empleados no serán expuestos a ningún tipo de riesgo innecesario. Se implementarán los controles y medidas adecuadas para prevenir los riesgos laborales. Cada uno de los empleados y trabajadores comparte la responsabilidad de seguridad. El cumplimiento de los reglamentos de seguridad es obligatorio.

3.- Respeto a las personas

Todos los empleados tienen el derecho de ser tratados con dignidad. El respeto mutuo y el trato digno son requisitos para lograr una cooperación exitosa. Las decisiones personales y de negocio son tomadas conforme a la política general de trato igualitario, acorde con criterios objetivos y comprensibles. No se discriminará a ningún empleado debido a su raza, género, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, opinión política, orientación sexual, creencias religiosas, estado civil, constitución física u otras características personales, es decir, que sea colocado en desventaja

Debido a un motivo no objetivo. No se tolerarán insultos personales, ni acoso sexual ni laboral de ninguna clase en el lugar de trabajo. El acoso sexual incluye toda forma de conductas verbales, no verbales o físicas inadecuadas de naturaleza sexual. Para el acoso laboral se prohíben comentarios degradantes, reírse y burlarse de un trabajador acerca de la apariencia de una persona, cuestionamientos sobre su vida sexual, coacción sexual y actos sexuales indeseables.

4.- Conflictos de interés

Los conflictos de intereses pueden presentarse cuando directores, ejecutivos y/o trabajadores de la Empresa que ocupen posiciones con facultades decisorias, así como sus cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, tienen una inversión significativa o un cargo directivo o gerencial en aquella otra persona con la cual Empresas Lourdes mantiene

relaciones comerciales. Para estos efectos, se entenderá como conflicto de intereses la incompatibilidad que se produce en todo acto de negociación hace presumir falta de independencia o imparcialidad en la toma de decisiones, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente a la persona y/o empleados de la empresa participante.

En caso de existir conflictos de interés, ya sea reales o presuntos, en el trato con los productores, proveedores, clientes y otras personas que tengan relaciones de negocios con la Empresa, los directores, ejecutivos y trabajadores afectados deberán declararlos en forma expresa, oportuna y transparente, de forma de que la Empresa pueda adoptar las decisiones correspondientes según se establece en la normativa respectiva a los responsables de recursos humanos.

5.- Soborno y corrupción

Creemos que la corrupción es inaceptable. Un comportamiento así no está en consonancia con el ESPÍRITU de Empresas Lourdes, y representa un costo para la empresa. No se otorgarán, ofrecerán, exigirán o prometerá ventajas personales que impliquen un favoritismo ilegal o inapropiado a la entrega de beneficios inadecuados por lo que, los empleados deben evitar ofrecer o prometer dinero en efectivo o servicios (como regalos e invitaciones), de forma directa o indirecta es decir a través de intermediarios favores de tipo personal o financiero inadecuado u algún tipo de favor con el objetivo de conseguir u obtener un negocio o ventaja de un tercero, ya sea del tipo privado o público.

6.- Aceptación y entrega de regalos e invitaciones

Todos los contratos de negocio se deben celebrar de manera independiente y de la mejor forma de interés para nuestra compañía. De manera general, no se aceptarán o se entregarán regalos o bonos de clientes y socios de negocio que impacten o perjudiquen o que simplemente den la apariencia de impactar o perjudicar la capacidad propia para tomar decisiones independientes. Son excepciones los regalos por ocasiones especiales o los regalos promocionales así como invitaciones que tengan un propósito de negocio y que sean de un valor razonable o simbólico. Se prohíbe, bajo cualquier circunstancia, la entrega o aceptación de regalos monetarios tales como pagos en efectivo, equivalentes de efectivo o valores, acciones y bonos.

7.- Incumplimiento

Los empleados de Empresas Lourdes, son responsables de garantizar el cumplimiento del código de ética y de reportar cualquier incumplimiento de este código debiéndose solicitar la ayuda al departamento de recursos humanos o su jefe superior directo.

Cualquier incumplimiento a este código dará origen a medidas disciplinarias, llegando a un probable despido y a la toma de acciones legales en caso de corresponder y la aplicación de sanciones penales en caso de ser necesario.

8.- Comunicación de las conductas ilegales o violatorias al código de ética

Los empleados de Empresas Lourdes, comunicarán al jefe de recursos humanos, jefe directo y de ser necesario al gerente general, cualquier incumplimiento que puedan observar de este código de ética.

Los reclamos pueden efectuarse de forma confidencial, en forma verbal o por escrito según lo estipule el empleado y a la persona que estime conveniente. Todos los reclamos deben ser investigados de manera adecuada. Empresas Lourdes prohíbe tomar represalias en contra de cualquier empleado que hayan declarado un incumplimiento al código y que lo hayan realizado de buena fe, y también se protegerán los derechos de las personas incriminadas hasta esclarecer los hechos.