

**CODIGO ETICO**

**Septiembre 2006**

**ÍNDICE:**

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. PRINCIPIOS Y VALORES.....	3
III. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL.....	4
IV. LOS EMPLEADOS DE COMEGSA .....	4
V. EL ENTORNO DE COMEGSA .....	7
CLIENTES.....	7
PROVEEDORES Y SUMINISTRADORES.....	7
COMPETIDORES.....	8
SOCIEDAD.....	8
ACCIONISTAS.....	8
VI. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN.....	8
VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	9
VIII. VIGENCIA.....	9
IX. ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD.....	9

## I. INTRODUCCIÓN

El Código Ético de COMEGSA , S. A, (en adelante, el Código Ético) nace con la vocación de desarrollar y formalizar los Principios y Valores de la Empresa y de servir de guía –en un entorno global, complejo y cambiante- para la actuación de los empleados.

Adicionalmente, el Código Ético pretende dar respuesta a la creciente demanda de iniciativas y prácticas de Buen Gobierno de las Sociedades.

- **Aprobación.**

El código de conducta fue aprobado por unanimidad en reunión del Consejo de Administración de COMEGSA , a propuesta de la Gerencia General.

- **Ámbito de aplicación.**

El Código Ético obliga a todos los empleados de COMEGSA., con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional.

En adelante, los empleados de COMEGSA se denominarán, conjuntamente, los empleados.

En aquellas sociedades en las que COMEGSA tenga una participación mayoritaria y en las que, sin tener una participación mayoritaria, tenga capacidad de ejercer el control o se responsabilice de la gestión, los empleados representen a COMEGSA, promoverán la aplicación de los Principios y Valores y de las normas de conducta establecidas en el presente Código de Ético.

- **Desarrollo.**

El Código Ético, por su naturaleza, no puede ni debe abarcar todas las situaciones posibles, sino establecer los criterios para orientar la conducta de sus empleados y, en su caso, resolver las dudas que pueden plantearse en el desarrollo de la actividad profesional.

Cada Gerencia de COMEGSA, podrá establecer y desarrollar Políticas y Normas de Actuación específicas y concretas en su área de actividad, acordes, en todo caso, con los Principios y Valores y con las normas de conducta profesional establecidas en el presente Código.

## II. PRINCIPIOS Y VALORES

Los Principios y Valores de COMEGSA , referencias necesarias en toda la actividad de los empleados son:

- La **PERSONA**, fundamento de toda actuación;
- Los **CLIENTES**, destinatarios de los productos y servicios de COMEGSA ;
- La **COMPETITIVIDAD**, búsqueda de la excelencia profesional, reto constante en el quehacer diario;
- Los **RESULTADOS**, objetivo final de la actividad de COMEGSA ;
- El **TRABAJO**, esfuerzo aplicado a la creación de valor y riqueza;
- La **CAPACIDAD**, aptitud y talento para el buen desempeño profesional;
- La **HONESTIDAD**, actuación profesional verídica, recta y transparente;
- La **LEALTAD**, defensa de los intereses de COMEGSA ; y,

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

- El **ESPIRITU DE EQUIPO**, grupo de empleados organizado y motivado para la consecución de resultados.

COMEGSA considera que la actuación profesional conforme a estos Principios y Valores es la mejor garantía de su compromiso en la creación de valor para sus ACCIONISTAS.

### **III. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL**

- **Cumplimiento de la legalidad.**

Los empleados de COMEGSA cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas.

Cualquier duda fundamentada que sobre la interpretación y la aplicación de la legislación vigente pudiera surgir, se consultará con el Departamento Jurídico.

COMEGSA, se reserva el derecho a recurrir a cuantas instancias fuere oportuno las decisiones o resoluciones legales, judiciales o administrativas que contravengas sus intereses. COMEGSA respetará y acatará las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten al respecto.

- **Desempeño de una conducta profesional íntegra.**

Los criterios rectores, a los que se ajustará la conducta de los empleados de COMEGSA, serán la profesionalidad y la integridad.

La profesionalidad se considera como la actuación preactiva, eficiente, diligente, responsable y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.

La integridad se considera como la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la Empresa.

### **IV. LOS EMPLEADOS DE COMEGSA**

- **Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.**

COMEGSA respeta y promoverá la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados.

COMEGSA rechaza cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros – y de abuso de autoridad en el trabajo, y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus empleados.

- **Derecho de la Intimidad.**

COMEGSA respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, en especial –a título de ejemplo, pero no limitativo- en lo referido a datos personales, datos médicos, datos económicos y comunicaciones.

COMEGSA respeta las comunicaciones personales de sus empleados a través de Internet y demás medios de comunicación.

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

Los empleados de COMEGSA se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación y, en general, de cualesquiera otros medios que COMEGSA ponga a su disposición.

COMEGSA se compromete a no divulgar datos individuales de sus empleados salvo la aceptación previa y por escrito de los mismos, y salvo por obligación legal, administrativa o judicial.

Los empleados de COMEGSA que por su actividad accedan a datos personales de otros empleados de la Empresa, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de los mismos.

### ▪ **Seguridad y Salud en el trabajo.**

COMEGSA promoverá una política de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.

COMEGSA promoverá la aplicación, por los contratistas con los que opere, de sus normas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### ▪ **Selección y evaluación.**

COMEGSA mantendrá la más rigurosa y objetiva política de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la Empresa.

COMEGSA evaluará a sus empleados de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo. Los empleados de COMEGSA participarán en la definición de sus objetivos y tendrán conocimiento de las evaluaciones que se les realicen.

### ▪ **Políticas de formación.**

COMEGSA promoverá la formación de sus empleados. Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades, el desarrollo de una carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de la Empresa.

Los empleados de COMEGSA se comprometen a actualizar sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación de la Empresa.

### ▪ **Obsequios y regalos.**

Los Empleados de COMEGSA no podrán, en el desarrollo de su actividad profesional, dar ni aceptar regalos ni obsequios.

Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios serán permitidos si:

- a) Fuesen de valor económico irrelevante,
- b) Respondieran a atenciones comerciales usuales, como comidas, objetos de publicidad, etc.,
- c) Estuvieran permitidas por la ley y las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Los empleados de COMEGSA no podrán dar ni recibir bajo ningún concepto cualquier forma de soborno o comisión. No se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo.

### ▪ **Conflicto de intereses.**

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de COMEGSA, de forma que no estarán influenciadas por relaciones personales o de familia o

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

cualesquiera otros intereses particulares de los empleados de la empresa; en caso contrario, existirá conflicto de intereses.

A título de ejemplo, pero no limitativo, son situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de intereses:

- a) Estar involucrado a título personal o familiar en alguna transacción u operación económica en la que COMEGSA sea parte.
- b) Negociar o formalizar contratos en nombre de COMEGSA con personas físicas o personas jurídicas en las que el empleado de la Empresa tenga un pariente –hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo grado de afinidad –que ocupe un cargo directivo, sea accionista significativo o administrador.
- c) Ser accionista significativo, administrador, consejero, etc... de clientes, proveedores o competidores directos o indirectos de COMEGSA .
- d) Emplear los recursos de COMEGSA para fines particulares.

La concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de intereses deberá comunicarse por escrito al superior jerárquico. Este lo comunicará a la Gerencia de Recursos Humanos, la cual dispondrá y gestionará el correspondiente Registro relativo a este tipo de situaciones.

En ningún caso podrán los empleados realizar actividades dentro de COMEGSA que supongan o puedan suponer un conflicto de intereses, salvo la autorización previa y por escrito de la Gerencia de Recursos Humanos.

### ▪ **Recursos y medios de COMEGSA .**

COMEGSA se compromete a poner a disposición de sus empleados los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.

Los empleados de la Empresa se comprometen a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando exclusivamente actividades profesionales en interés de COMEGSA .

### ▪ **Información reservada y confidencial**

La información propiedad y/o confiada a COMEGSA tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial.

Es responsabilidad de COMEGSA y de todos sus empleados poner los medios de seguridad suficientes para proteger la información reservada y confidencial.

Revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene el Código Ético.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y confidencial y de uso particular de la misma deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello a su superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejan, a la Gerencia de Recursos Humanos. El superior jerárquico del comunicante deberá comunicarlo por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial será devuelta a COMEGSA, incluyendo documentos y medios de almacenamientos (disquetes, ordenadores, etc...).

### ▪ **Actividades externas.**

La prestación de servicios laborales o profesionales, por cuenta propia o ajena, para otras sociedades o entidades distintas de COMEGSA , así como la realización de actividades

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

académicas, deberá ser autorizada de forma previa y por escrito por la Gerencia de Recursos Humanos; en otro caso, se contravendrá lo establecido en el presente Código Ético.

COMEGSA respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de sus empleados.

### **V. EL ENTORNO DE COMEGSA .**

#### **CLIENTES**

- **Calidad de servicio y productos.**

COMEGSA se compromete a ofrecer una calidad de servicio y productos conforme a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

- **Confidencialidad.**

COMEGSA garantizará la confidencialidad de los datos individuales de sus clientes, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento previo y por escrito del cliente y salvo por obligación legal, administrativa o judicial.

Los empleados de COMEGSA que por su actividad accedan a datos de los clientes, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de los mismos.

- **Redacción de contratos sencilla y clara.**

Los contratos con los clientes de COMEGSA serán redactados de forma sencilla y clara, se propiciará la transparencia y se informará de las distintas alternativas existentes, en especial, en lo referido a servicios, productos y tarifas.

#### **PROVEEDORES Y SUMINISTRADORES**

- **Política de selección.**

COMEGSA adecuará los procesos de selección de proveedores y suministradores a un criterio de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de intereses o favoritismo en la selección de los mismos.

- **Confidencialidad de la información.**

Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores y suministradores en un proceso de selección serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo el consentimiento previo y por escrito de los proveedores y suministradores, y salvo por obligación legal, administrativa y judicial.

Los empleados de la Empresa que por su actividad accedan a datos de proveedores y suministradores, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de los mismos.

#### **COMPETIDORES**

- **Competencia leal.**

COMEGSA se compromete a competir en los mercados de forma leal y no realizará publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.

- **Información de terceros.**

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

### **SOCIEDAD**

- **Autoridades, Organismos Reguladores y Administración.**

Las relaciones con las Autoridades, los Organismos Reguladores y la Administración se plantearán bajo un principio de cooperación y transparencia.

- **Información veraz y adecuada.**

COMEGSA informará de forma veraz, adecuada y congruente, de sus políticas y actuaciones.

La información económico-financiera de COMEGSA -en especial las Cuentas Anuales-, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La falta de honestidad en la comunicación de la información, tanto interna como externa (auditores, analistas, Organismos Reguladores, etc...) contraviene el Código Ético. Esto incluye entregar información incorrecta, organizarla de forma equívoca o intentar confundir a los que la reciben.

Las relaciones con analistas, medios de comunicación, etc... se encauzarán a través del Departamento de Comunicación Corporativa.

- **Defensa del medio ambiente y acción social.**

COMEGSA manifiesta su firme compromiso con la defensa del medio ambiente y desarrollará sus actividades hacia la consecución real del desarrollo sostenible, tanto en su vertiente económica, medioambiental y social.

### **ACCIONISTAS**

COMEGSA manifiesta su propósito de creación continua de valor para sus accionistas.

Los empleados de la Empresa evitarán cualesquiera prácticas, y en especial conductas y gastos superfluos, que disminuyan la creación de valor para los accionistas del Grupo.

## **VI. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN.**

El Código Ético se comunicará y difundirá entre los Empleados de la COMEGSA de conformidad con el Plan diseñado al efecto por la Gerencia de Recursos Humanos.

La difusión externa del Código de Conducta es responsabilidad del Departamento de Comunicación Corporativa.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación del Código Ético y sobre la aplicación del mismo debe consultarse con el superior jerárquico inmediato. Si las circunstancias lo requieren, podrá acudir a la Gerencia de Recursos Humanos.

La Unidad de Auditoría Interna evaluará y realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento de las normas de conducta profesional. El informe se comunicará a la Gerencia General y al Consejo de Administración.

## **VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

## CÓDIGO ETICO DE COMEGSA.

COMEGSA desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del Código Ético y sancionará el incumplimiento del mismo.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un empleado cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código Ético. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia o ilegal amparándose en una orden superior.

Si se tienen indicios razonables de la comisión de algún acto contra la legalidad o las normas de actuación del Código Ético, se informará al superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejan, a la Gerencia de Recursos Humanos. El superior jerárquico del comunicante lo comunicará a su vez por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala tendrá la consideración de información confidencial.

Cuando se determine por la Gerencia de Recursos Humanos que un empleado de COMEGSA ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el presente Código Ético, se aplicarán medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa.

### **VIII. VIGENCIA.**

El Código Ético se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo al informe anual de la Unidad de Auditoría Interna y a las sugerencias y propuestas que realicen los empleados de la Empresa.

### **IX. ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD.**

Los empleados de COMEGSA aceptan expresamente los Principios y Valores y las normas de actuación establecidas en el Código de Conducta.

Los empleados que en el futuro se incorporen o pasen a formar parte de COMEGSA, aceptarán expresamente los Principios y Valores y las normas de actuación establecidas en el Código Ético, que se anexarán a los respectivos contratos laborales.