



# Código de Conducta Empresarial de Aleph



# Introducción

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Aleph. Desde entonces, los empleados de Aleph han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Aleph continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía.

Los Principios Corporativos Empresariales de Aleph estipulan ciertos valores y principios que Aleph asumió cumplir. El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Aleph o a su reputación;
- Actuar legal y honestamente;
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, funcionarios y directores de Aleph Comercio Exterior S.R.L y sus subsidiarias y subcontratistas.

## ❖ Artículo 1.

### Nuestros Valores

- **INTEGRIDAD:** Integridad sin concesiones en nuestras relaciones inter-personales y con nuestros Clientes. Integridad significa también transparencia en todos nuestros procesos y actividades, tanto los relacionados con nuestras operaciones comerciales como aduaneras.
- **CONOCIMIENTO:** Nada puede sustituir la preparación previa, y la dedicación total a profundizar nuestra sabiduría y el conocimiento de nuestras tareas.
- **RESPONSABILIDAD:** Nuestra responsabilidad personal no puede transferirse a otros, ser conscientes que somos responsables tanto de lo que hacemos como de aquello que dejamos sin hacer.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Comprender que sólo se llega al éxito con el esfuerzo de todos. Es reconocer la necesidad fundamental de respetar y valorar las habilidades y conocimientos de otros, para que nos ayuden a alcanzar nuestros objetivos comunes.
- **DISCIPLINA:** Esencialmente, respetar para ser respetado. Desarrollar tanto la capacidad de liderar como la de seguir y apoyar al líder, sabiendo que primero debemos dominar nuestra persona, como primer paso para dominar plenamente nuestra tarea y liderar a otros.
- **CONFIANZA:** Creer en nosotros y en nuestros compañeros de trabajo.

## ❖ Artículo 2.

# Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

***Respetamos la ley en todo momento.***

Aleph y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

## ❖ Artículo 3.

# Conflictos de Interés.

***Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Aleph y sus Clientes.***

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Aleph. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de Aleph.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Legal o Compliance a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

## ❖ Artículo 4.

### Dirección y otras actividades externas.

***Estamos orgullosos de la reputación de Aleph y también tenemos en cuenta los mejores intereses de Aleph en nuestros trabajos y actividades externas.***

No deben desarrollarse actividades fuera de Aleph si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia Aleph, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de Aleph o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de Aleph.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar a superior inmediato o al responsable del área Legal o Compliance.

Los siguientes cargos y actividades se considerarán aceptables únicamente en caso de contar con la previa autorización de un miembro del Consejo Ejecutivo de Aleph Comercio Exterior S.R.L:

– director – funcionario – empleado – socio – consultor -

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de Aleph o con las responsabilidades de los empleados.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre

## ❖ Artículo 5. Familias y parientes.

***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.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

Los hijos de los empleados de Aleph podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

## ❖ Artículo 6. Defensa de la competencia y legalidad comercial.

***Creemos en la importancia de la libre competencia.***

Aleph está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

– La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta;

– Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las normas aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

## ❖ Artículo 7.

### Información confidencial.

***Valoramos y protegemos nuestra información confidencial, respetamos y protegemos la información confidencial de terceros.***

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito de Aleph depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice, en forma explícita y por escrito, la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán información confidencial ni permitirán su divulgación.

Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Aleph respeta estrictamente el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial.

En los casos que terceros, y en especial nuestros Clientes, compartan información confidencial con Aleph, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de Aleph. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Todo el personal de Aleph manejará la información, documentos, planos y todos aquellos elementos provistos por nuestros Clientes, y cualquier dato o información producto de nuestras operaciones diarias, con la más estricta confidencialidad y respetando estrictamente las normas internas de Aleph.

Aleph prohíbe cualquier acción o beneficio basados en información potencialmente relevante obtenida de datos o elementos en poder de nuestra empresa y que aún no sean de conocimiento público.

El incumplimiento de estas normas no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

En caso de tener dudas acerca de la interpretación o aplicación de las Normas de Manejo de Información Confidencial de Aleph, los empleados deberán consultar con el responsable del área Legal.

## ❖ Artículo 8.

# Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad.

***Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía.***

Los empleados y directores nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Aleph o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Aleph constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Aleph.

Los empleados deben proteger los bienes de Aleph y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Aleph contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

## ❖ Artículo 9.

# Soborno y corrupción.

***Repudiamos toda forma de soborno y corrupción.***

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

## ❖ Artículo 10.

### Presentes, comidas, entretenimiento.

***Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.***

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento pudiera crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del responsable del área Legal.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

– dinero – préstamos – sobornos – ventajas monetarias similares

## ❖ Artículo 11.

### Discriminación y acoso.

***Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados.***

Aleph respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones directamente a la dirección de la empresa.

## ❖ Artículo 12.

### **Incumplimiento.**

***Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario.***

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área Legal.

«Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

## ❖ Artículo 13.

### **Comunicación de conductas ilegales o violatorias.**

***Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones.***

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al área Legal, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de las líneas de servicio de atención al empleado de Nestlé.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. Aleph prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

Roberto Márquez, Gerente General, Aleph Comercio Exterior S.R.L.

Buenos Aires, 06 de Noviembre de 2015.