



CÓDIGO DE ÉTICA

Fundamentos del Código de Ética

Somos una empresa centenaria. Como Grupo Ledesma nos reconocen por nuestra forma de relacionarnos con clientes, proveedores, organizaciones de distinto tipo, con nuestros colaboradores y con la comunidad en general. Somos respetados por la forma en que hacemos negocios, por nuestros esquemas de producción, por la manera en que pensamos y actuamos. Contamos con un renombre que nos enorgullece como organización.

Nuestro liderazgo se basa en nuestra cultura de empresa. Tenemos nuestra propia impronta por la que somos distinguidos y valorados. Nuestros principios y valores definen nuestra filosofía y son los pilares de nuestro accionar empresarial, ellos se antepone a cualquier acción y prevalecen en todo momento.

Esos principios y valores están plasmados en el Código de Ética, un resumen del conjunto de pautas de conducta que deben guiar a quienes integramos el Grupo Ledesma. Este Código constituye un profundo compromiso personal que asumimos para mejorar día a día nuestro ambiente laboral y nuestras relaciones con el medio, y con la sociedad a la que pertenecemos.

Valores y principios de orientación del grupo empresario

Ética: pretendemos que trabajar en Ledesma imprima un estilo de vida y que la empresa sea algo más que un lugar de trabajo. Para lograrlo, nuestro accionar debe ser moralmente íntegro, lo que no implica que sea ingenuo.

Las personas: el respeto a la dignidad de las personas debe caracterizar las relaciones entre los integrantes de la empresa entre sí y con los terceros, en el ejercicio del trabajo.

Desarrollo personal y profesional: debemos promover el desarrollo personal y profesional de la gente mediante cursos de capacitación y liderazgo y a través de un clima laboral propicio.

Trabajo en equipo: la época de los hombres providenciales e imprescindibles ha quedado atrás. Debemos trabajar en equipo y, a través de la delegación, acercar la decisión a la acción.

Innovación – Creatividad: tenemos que alentar la innovación y la creatividad, valores fundamentales para el éxito en este mundo en el que lo único constante es el cambio. No tenemos que descalificar ni castigar el error involuntario, porque ello atenta contra estos valores.

Seriedad: la seriedad, entendida como el cumplimiento de los compromisos contraídos y de la palabra empeñada, debe caracterizar a Ledesma en sus relaciones tanto internas como externas.

Eficiencia - Calidad - Servicio al cliente: debemos, en todos los aspectos de la gestión, tener permanentemente en cuenta estos tres aspectos que hacen no sólo al desarrollo de nuestro grupo empresario, sino a su propia supervivencia. Buscaremos constantemente el acercamiento a nuestros clientes para poder comprender y satisfacer mejor sus necesidades.

Cliente interno: tenemos que tomar conciencia de que cuando las diversas áreas se requieren o prestan servicios dentro de la empresa, asumen entre sí el rol de clientes y proveedores internos. En esta relación, deberemos poner el mismo empeño y esmero que el que pondremos para satisfacer las necesidades del cliente externo.

Utilidades: las utilidades son esenciales para posibilitar el crecimiento a largo plazo. Siempre tendremos presente la necesidad de generarlas, insistiendo en la necesidad de ser competitivos en los costos y en la calidad de nuestros productos y servicios.

Disciplina – Coherencia: debemos exigirnos disciplina y comportamientos coherentes con los valores que acabamos de enunciar. En esto tenemos que ser inflexibles porque hace a la esencia de lo que queremos ser.

Julio 1994.

Código de Ética

El presente Código establece las pautas de conducta y los estándares de integridad y transparencia a los que deben ajustarse todos los empleados del Grupo Ledesma cualquiera sea su nivel jerárquico.

También será exigible el cumplimiento de este Código a todo personal que, no siendo empleado del Grupo Ledesma, realice tareas o funciones para el mismo. Esto incluye a contratistas, consultores, profesionales independientes, etc. Es responsabilidad del/los empleados del Grupo Ledesma que supervisen a estos contratistas/consultores, el hacer conocer el presente Código.

Comportamientos esperados

Todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes aplicables, las normas externas e internas, los valores y principios de orientación del Grupo Ledesma, las pautas de este Código y toda política o procedimiento interno vigente.

El compromiso personal con la honestidad, la fidelidad con la empresa y la transparencia son comportamientos esperados de todo el personal en cada uno de sus actos en relación con o que alcancen al Grupo Ledesma.

Prioridad del Código de Ética

Las pautas estipuladas en el Código prevalecen frente a instrucciones jerárquicas.

La aceptación de cumplir con las disposiciones de este Código es condición para poder trabajar en el Grupo Ledesma.

El cumplimiento de este Código es responsabilidad exclusiva y personal de todos los empleados, quienes una vez informados acerca de sus contenidos y aplicación, no podrán justificar su trasgresión por desconocimiento o por obediencia a instrucciones recibidas de cualquier nivel jerárquico.

Se espera que los empleados actúen de manera responsable frente a posibles incumplimientos y denuncien por propia iniciativa cuando conozcan actos en los que se pueda estar violando este Código. El no cumplimiento de cualquiera de las pautas y comportamientos establecidos en el presente Código, por parte de cualquier empleado, contratista o tercero al que sea aplicable, será pasible de sanciones, que podrán llegar incluso al despido o desvinculación de la relación con el Grupo Ledesma.

Comité de Ética

A los fines de la revisión, interpretación e implementación del Código de Ética, se conforma un Comité de Ética, que estará integrado por dos (2) miembros del Directorio, un representante de la Dirección de Talento y Desarrollo Organizacional y un representante de la Dirección de Auditoría Interna. Ningún Director que integre el Comité de Ética podrá tener funciones gerenciales o de línea en el Grupo Ledesma.

Comunicación de las violaciones a este Código de Ética

Cuando un empleado, independientemente de su función o nivel jerárquico, tenga sospecha o conocimiento de posibles incumplimientos o violaciones a lo establecido en este Código, deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al Comité de Ética.

El Comité de Ética deberá ser informado de todo incumplimiento o violación al presente Código. En caso de no ser notificado en forma directa por el denunciante, su comunicación será responsabilidad de la persona que reciba la denuncia.

Implementación del Código

El Comité de Ética resolverá las cuestiones de aplicación o interpretación del código que no puedan ser atendidas satisfactoriamente por los distintos niveles de supervisión. El Comité podrá, a su criterio, encomendar a la Dirección de Auditoría Interna la realización de acciones que lleven al conocimiento, entendimiento acabado y/o resolución de cada situación planteada.

En tal sentido, los empleados que requieran mayor información, respecto del presente Código, que la ofrecida por sus superiores, podrán contactarse con el Gerente General, cualquiera de los Directores integrantes del Comité de Ética, o con la Dirección de Auditoría Interna a fin de satisfacer tales requerimientos.

Cuando haya indicio, se tome conocimiento o se verifique cualquier incumplimiento a lo establecido en este Código, el Comité de Ética presentará la cuestión a la Gerencia General para evaluar las acciones a seguir.

En todos los casos se asegurará la más absoluta confidencialidad de la información recibida y el derecho de defensa de los empleados involucrados.

Es obligación de cada empleado colaborar con las investigaciones internas cuando se lo requiera.

CANALES DE COMUNICACIÓN PARA EFECTUAR CONSULTAS O DENUNCIAS.

MAIL: etica@ledesma.com.ar | **TELÉFONO:** 0810-666-0707

PAUTAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- 01. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS**
- 02. TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN**
- 03. CONFLICTO DE INTERESES**
- 04. OBSEQUIOS Y ATENCIONES**
- 05. SOBORNOS**
- 06. FRAUDE**
- 07. USO DE ACTIVOS**
- 08. AUSTERIDAD**
- 09. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**
- 10. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN**
- 11. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**
- 12. CELEBRACIÓN DE CONTRATOS**
- 13. USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS**
- 14. PROPIEDAD INTELECTUAL**
- 15. CONTROLES INTERNOS**
- 16. REGISTROS E INFORMES PRECISOS**
- 17. AMBIENTE DE TRABAJO**
- 18. AUTONOMÍA POLÍTICA**
- 19. RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**
- 20. RESPETO AMBIENTAL**
- 21. RSE Y RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

01. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS

Los empleados deben cumplir con la legislación y normativa aplicables.

Todos los empleados deben acatar, siempre, las leyes y cualquier otra norma a las que se encuentra sujeta la compañía.

Los empleados deben ser conscientes de que toda conducta inapropiada puede generar responsabilidad para el Grupo Ledesma y/o sus miembros.

Asimismo, ningún empleado colaborará intencionalmente con terceros para que estos violen las leyes y normas, sea creando documentos falsos o participando de cualquier otra manera.

02. TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

La información suministrada debe ser precisa y las decisiones transparentes.

Los empleados deben tomar los recaudos necesarios para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones.

A los efectos del presente, la información es transparente cuando refleja con precisión la realidad.

Se considera que una decisión es transparente cuando cumple con todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Cuenta con aprobación del nivel adecuado según lo estipulado en la política o en la norma aplicable.
- Se basa en un análisis razonable de los riesgos inherentes.
- Sus fundamentos se reflejan en los registros.
- Privilegia los intereses del Grupo Ledesma por sobre cualquier otro interés.

03. CONFLICTO DE INTERESES

Los conflictos de intereses deben ser comunicados.

Existe conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones del personal con terceros pudieran afectar los intereses del Grupo Ledesma.

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas, competidores y toda otra persona vinculada, directa o indirectamente, con las operaciones de la compañía, los empleados deben privilegiar siempre los intereses del Grupo Ledesma por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal, real o potencial, para sí mismos o para personas allegadas a ellos.

Toda conducta en el ámbito laboral que tenga por única finalidad generar un beneficio personal en favor de los empleados o sus allegados será considerada contraria a los principios de este Código.

04. OBSEQUIOS Y ATENCIONES

La promesa, entrega y aceptación de obsequios está restringida.

La promesa, entrega y/o aceptación de obsequios puede formar parte de la construcción de una relación comercial. Sin embargo, los empleados no deberán dar o aceptar obsequios o atenciones excesivas o indebidas que pudieran crear o implicar una influencia impropia o generar una obligación al destinatario de los mismos.

Los empleados podrán dar y aceptar obsequios de cortesía que sean de poco valor, solo cuando esos actos no puedan ser interpretados por parte de un observador imparcial como destinados a obtener alguna ventaja indebida y en la medida que tales obsequios no violen las leyes, prácticas y/o regulaciones aplicables y cumplan con lo establecido en las provisiones de este Código y las normas internas del Grupo Ledesma.

Lo mencionado más arriba alcanza a los allegados de los empleados.

05. SOBORNOS

Toda acción de negocio debe cumplir las leyes aplicables, respetar las prácticas del mercado y los procedimientos del Grupo Ledesma.

No se deben ofrecer, entregar, solicitar ni aceptar, ya sea directa o indirectamente, bienes y/o valores que sean o pudieran ser interpretados como elementos para influir en la decisión de funcionarios gubernamentales, representantes políticos y/o cualquier otra persona que tenga o pudiere tener vínculos con el Grupo Ledesma.

No se consentirá, bajo ninguna circunstancia, el ofrecimiento o recepción de sobornos o cualquier otro pago indebido.

06. FRAUDE

Todos los empleados del Grupo Ledesma deben evitar actividades fraudulentas.

Fraude es toda acción contraria a la verdad y a la rectitud con el fin de perjudicar a otro. Es cualquier manera de engaño o falseamiento que induzca al error de la otra parte, produciéndole un daño.

En Ledesma no se aceptan, en ninguna circunstancia, conductas de tal naturaleza.

07. USO DE ACTIVOS

Los activos del Grupo Ledesma deben ser utilizados con prudencia y responsabilidad.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, cada empleado es responsable por el buen uso y se compromete a proteger los bienes y otros activos tangibles e intangibles del Grupo Ledesma contra el uso no autorizado o indebido, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

08. AUSTERIDAD

Toda acción debe desarrollarse sobre principios de austeridad.

En el Grupo Ledesma se deben llevar a cabo todos los procesos bajo principios de austeridad.

Los empleados deben hacer uso eficiente de todos los recursos disponibles y bienes de uso a su alcance, manteniéndolos siempre en perfecto estado de funcionamiento, procurando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

Todos los empleados tienen la obligación de no incurrir en prácticas onerosas. Siempre deben maximizar los recursos, promover en todo momento el ahorro económico en las operaciones, actividades promocionales y acciones de negocios, difundiendo con ello un mensaje de austeridad y sobriedad con el fin de evitar gastos innecesarios.

09. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

El acceso a la información debe estar limitado al personal autorizado. Se prohíbe su divulgación indebida.

Sólo las personas debidamente autorizadas y con sujeción a toda restricción impuesta por la ley aplicable, tienen acceso a la información interna del Grupo Ledesma, la que solamente puede ser utilizada para los fines y durante los períodos especificados en la autorización.

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

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

10. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Debe preservarse la confidencialidad de toda información cuya divulgación no haya sido específicamente aprobada, o no sea legalmente exigida.

Los empleados deben mantener la confidencialidad respecto de toda la información a la que tengan acceso por el desempeño de sus funciones, aunque aquella no haya sido clasificada y aún cuando no se refiera específicamente a la empresa, sino a sus clientes, competidores, proveedores, mercados y organizaciones públicas relacionadas con sus actividades.

El requisito de confidencialidad de la información debe mantenerse según las leyes aplicables hasta que esa información se haga pública, o cuando su divulgación sea autorizada por Gerencia General, en cuyo caso se preverá la firma de Acuerdos de Confidencialidad aprobados por la Dirección de Asuntos Institucionales y Legales.

El Comité de Ética faculta a la Dirección de Auditoría Interna, con sujeción a las condiciones o restricciones impuestas por la ley aplicable, de controlar los flujos de datos e información, registros y toda otra documentación del Grupo Ledesma, para corroborar que se cumplen las disposiciones de este Código.

11. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Se prohíbe el uso y/o divulgación de información privilegiada.

Ningún empleado puede adquirir, vender o de cualquier otro modo negociar títulos, valores del Grupo Ledesma o de cualquier otra compañía que comercie con él mientras disponga de información relevante no pública.

Los empleados que realicen inversiones en acciones del Grupo Ledesma tienen la obligación de informarse sobre las normas que restringen su capacidad de negociar títulos valores o proveer información sensible a terceros.

12. CELEBRACIÓN DE CONTRATOS

La celebración de contratos en nombre del Grupo Ledesma debe ser realizada por las personas autorizadas.

Todo el personal de Ledesma que celebra contratos en representación del Grupo debe disponer, al momento de la firma de dichos contratos, de la autorización adecuada y asegurar las revisiones legales e impositivas en tiempo y forma.

13. USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

El *hardware* y el *software* solamente pueden utilizarse para los fines autorizados. Queda prohibido el uso de *software* sin licencia o ilegal.

Los equipos, sistemas y/o dispositivos tecnológicos solamente pueden utilizarse para los fines autorizados por el Grupo Ledesma.

El uso de *software* debe cumplir, sin excepción, con los estándares corporativos de la empresa.

El manejo de los recursos tecnológicos debe efectuarse siguiendo las políticas y procedimientos operativos definidos por las áreas correspondientes.

14. PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual del conocimiento desarrollado en el ámbito laboral es del Grupo Ledesma.

La propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ámbito laboral pertenece al Grupo Ledesma, que conserva su facultad de explotarlos del modo y en el momento que considere más oportuno de acuerdo con la legislación aplicable.

La titularidad de la propiedad intelectual incluye: planos, sistemas, procedimientos, métodos, cursos, informes, proyecciones, diseños, desarrollos genéticos y todo otro avance realizado en la empresa o por contratación de esta.

15. CONTROLES INTERNOS

Todos los empleados deben acatar y asegurar el funcionamiento adecuado de los controles internos.

El Grupo Ledesma promueve, en todos los niveles de su organización, una cultura orientada al control interno.

Los controles internos son necesarios para desarrollar, administrar y chequear eficientemente las actividades. Tales controles ayudan a proteger los activos del Grupo Ledesma, administrar las operaciones eficientemente, suministrar información contable precisa, completa y evitar conductas no deseadas.

Todos los empleados, independientemente de su función o nivel jerárquico, deben tener una actitud positiva hacia los controles a fin de incrementar la eficiencia en las actividades y asegurar que los negocios del Grupo Ledesma se lleven a cabo conforme a la legislación aplicable, los valores y principios, las pautas de este código, las políticas y procedimientos y a las prácticas establecidas.

Los empleados son también responsables de identificar e informar todo punto débil o falla en el funcionamiento adecuado del control interno.

16. REGISTROS E INFORMES PRECISOS

Todos los empleados son responsables de llevar y mantener registros precisos.

Por registros se entiende toda forma de información generada o guardada por el Grupo Ledesma.

El Grupo Ledesma se obliga a que:

- Sus libros y registros reflejen las transacciones de acuerdo con los métodos aceptados para informar eventos económicos.
- Toda declaración falsa, el ocultamiento, la falsificación, el engaño y/o todo otro acto intencionado que genere imprecisión en los libros o registros financieros o cualquier otro ilícito, no se toleran.
- Las transacciones se reflejen de manera apropiada en los libros y registros de modo tal que se posibilite la preparación de estados contables de acuerdo con los estándares contables aplicables.

17. AMBIENTE DE TRABAJO

Se propicia un ambiente de respeto y tolerancia a las diferencias.

Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse al Grupo Ledesma y/o de aspirar a una nueva posición sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes y criterios de mérito.

Todos los empleados, sin excepción, son responsables de crear y fomentar una cultura de confianza, tolerancia y aceptación de las diferencias que promueva un entorno positivo de trabajo fundado en el respeto mutuo.

No se toleran diferenciación, exclusión o preferencia basadas en motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, género u orientación sexual, posición económica, condición social, caracteres físicos o cualquier otro que afecte la dignidad de las personas y el respeto por los individuos.

El abuso de autoridad y el acoso, no se admiten.

Los jefes, en cualquier nivel de la organización, tienen la obligación de ser modelos de conducta en el desempeño de sus funciones y sus prácticas deben servir de ejemplo a sus colaboradores. No se admiten en ninguna circunstancia abusos de autoridad ni acoso de ningún tipo.

18. AUTONOMÍA POLÍTICA

Se restringen los compromisos políticos en nombre del Grupo Ledesma.

El Grupo Ledesma no tiene filiación ideológica, política ni partidista, pero alienta la colaboración cívica en asociaciones profesionales y organismos ciudadanos, a la vez que estimula el ejercicio responsable de los derechos políticos.

La participación de los empleados en procesos políticos y/o electorales será enteramente a título personal y no podrá incluir contribuciones de tiempo, apoyo financiero y recursos que pertenezcan al Grupo.

El personal no está autorizado a apoyar públicamente, en nombre del Grupo Ledesma, a partidos políticos ni a participar en campañas electorales ni tomar parte en conflictos religiosos, étnicos o políticos.

19. RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Solamente las personas autorizadas pueden proporcionar a los medios de comunicación información inherente al Grupo Ledesma.

20. RESPETO AMBIENTAL

El cuidado del medio ambiente y de los recursos naturales son condiciones esenciales para la generación sostenible de valor.

Nuestro objetivo es lograr una mejora continua en la relación con el medio ambiente. Es propósito del Grupo Ledesma respetar el espíritu y la letra de las leyes y normas aplicables al medio ambiente y operar en todos sus procesos conforme a la Política Ambiental Corporativa.

21. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, actuando conforme a la Política de Responsabilidad Social Empresaria.



