



Código de Conducta Empresarial de LIQ E SA DE CV



Introducción

Desde la fundación de la Compañía, en marzo de 1987, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales en LIQ E SA DE CV.

Desde entonces, los empleados de LIQ E SA DE CV han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias. Los Principios Corporativos Empresariales de LIQ E SA DE CV, estipulan ciertos valores y principios que LIQ E SA DE CV asumió en todas sus plantas.

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."

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

1. – evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a LIQ E SA DE CV o a su reputación.
2. – actuar legal y honestamente. LIQ E SA DE CV revisa estrictamente los antecedentes de cada colaborador previo a su contratación, y se asegura que estén libres de antecedentes penales ó historial delictivo, así como se asegura de brindar plena capacitación previa al inicio de las operaciones de cada colaborador.
3. – 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 directivos, responsabilidad que no puede delegarse.

A)

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

LIQ E SA DE CV 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.

B) CONFLICTOS DE INTERÉS

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 Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

C) COMPORTAMIENTO EXTERNO

No deben desarrollarse actividades fuera de LIQ E SA DE CV si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia la empresa o si las mismas implican un riesgo para la reputación de LIQ E SA DE CV o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de LIQ E SA DE CV. En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos.

D) FAMILIAS Y PARIENTES

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 LIQ E SA DE CV 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.

E)

OPORTUNIDADES POR EFECTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

F)

INFORMACIÓN COMERCIAL Y COMPETENCIA

LIQ E SA DE CV 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:

1. – 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;

2. Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa. – 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 leyes 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.

G) INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

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, fórmulas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada. El éxito constante de LIQ E SA DE CV 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 la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la 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.

H) PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de LIQ E SA DE CV 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 LIQ E SA DE CV 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 LIQ E SA DE CV.

I) 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. Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos.

Asimismo, la Compañía prohíbe estrictamente la inversión de capitales a la misma, cuya procedencia no sea previamente verificada y autorizada por autoridades bancarias que otorguen

J) PRESENTES, COMIDAS, ENTRETENIMIENTOS

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 podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

K) DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

LIQ E SA DE CV 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, ni interna ni externamente a la Compañía.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos. La Compañía prohíbe estrictamente la contratación de menores y vigila continuamente su estricta aplicación.

L) COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES O VIOLATORIAS

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos) o al responsable del área de Recursos Humanos, 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. LIQ E SA DE CV 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.