



Código de Conducta

INDICE:

1. Acerca del Código
2. Misión, Visión y Valores
3. Oportunidades
4. Capacitaciones
5. Manejo de Información
6. Respeto a las Leyes
7. Salud, Seguridad en el trabajo y medio ambiente
8. Incumplimiento
9. Canales de Comunicación

1. Acerca del Código.

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 buenas prácticas comerciales de cada una de las unidades de negocio de. Desde entonces, los empleados de Grupo Loros a nivel estatal y nacional han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de cada una de las unidades continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía. Los Principios Corporativos Empresariales del grupo estipulan ciertos valores y principios que Loros asumió cumplir. El presente Código de Conducta 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 todas las áreas. 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 todas y cada una de las unidades de negocio o a su reputación; – actuar legal y honestamente; – priorizar los intereses del grupo 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 U.N. y sus subsidiarias.

2. Misión, Visión y Valores

a. Misión

Elevamos la calidad de vida de nuestros clientes al brindar una experiencia ecológica, sustentable y accesible en la industria de la infraestructura, construcción y eco tecnología siendo confiables, competitivos, fortalecidos por el desarrollo y liderazgo de nuestro capital humano.

b. Visión

Ser un grupo de empresas sustentables, líderes en el mercado internacional, rentable, confiable y competitiva, reconocida por la calidad de sus productos y servicios, con enfoque de servicio al cliente, respetuosa del medio ambiente e impulsores del desarrollo integral de su personal.

c. Valores

Compromiso: Trasciendo, creando nuevos líderes a través del ejemplo, constancia y pasión.

Integridad: Pienso digo y hago lo correcto.

Respeto: Acepto y aprecio el valor de los demás y el mío.

Servicio: Doy atención de manera genuina, oportuna y eficaz.

Responsabilidad: Entiendo el valor de mi trabajo, hago que las cosas sucedan en lo que me corresponde y en lo que se necesita.

Disciplina: Mi compromiso y voluntad son más fuertes que mis excusas.

Humildad: Acepto con amor que no siempre tengo la razón.

3. Oportunidades

Todos los Integrantes de la Empresa contarán con las mismas posibilidades frente a las oportunidades de trabajo. De este modo, en los procesos de identificación, contratación, atribución de desafíos y responsabilidades, oportunidades de crecimiento, capacitación, evaluación de desempeño, definición de remuneración y beneficios, y otras prácticas, prevalecerán exclusivamente los requisitos, las necesidades y resultados del trabajo, el mérito, las calificaciones profesionales y el potencial demostrado de cada uno. Junto a ello, la empresa no aceptará o admitirá ningún acto de discriminación a cualesquiera personas, ya sea por causa de raza, nacionalidad, origen, religión, sexo, preferencia sexual, clase social, estado civil, edad, peso, altura, discapacidad física u otras características personales.

4. Capacitaciones

La comunicación y la capacitación son las formas más efectivas para que el personal se familiarice con las políticas, procesos y procedimientos, así como la cultura misma de la empresa. La comunicación debe ser clara, continua y dirigida a los distintos niveles de colaboradores. Todos los colaboradores deben ser capacitados en las políticas, procesos y código de conducta y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibir una inducción y/o entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones. De igual forma cada uno de los colaboradores tiene la obligación de participar activamente en cada capacitación que se le integre para el desarrollo potencial de sus actividades dentro de la empresa.

5. Manejo de Información

Se pactan acuerdos de confidencialidad para proteger a la empresa ante el mal uso de ésta, y se utilizan herramientas de seguridad para resguardar la información. Se prohíbe a cualquier persona, ya sea Integrante o accionista de la Empresa, o cualquier tercero que tenga acceso a información privilegiada, compartir, divulgar y vender información restrictiva y confidencial de cualquiera y cada una de las diferentes unidades de negocio que integra el grupo a terceros para que estos últimos lo realicen. Asimismo, se prohíbe a cualquier Integrante comprar y vender información personal de los colaboradores del Grupo. La información se considerará privilegiada cuando no sea conocida por los demás inversionistas de la Empresa, y estos pudieren considerarla importante para tomar una decisión de compra, venta o continuar como tenedor de valores emitidos por alguna de las empresas controladas o afiliadas del Grupo. Cabe destacar que cualquier Integrante podrá considerarse como poseedor de información privilegiada, independientemente del nivel de responsabilidad o del cargo que ocupe.

6. Respeto a las Leyes

Grupo Loros y sus empleados están regidos por la ley y reglamentos. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y políticas internos y aplicarlos en cada acción realizada en la empresa o en su nombre. El cumplimiento de leyes y reglamentos es fundamental. Esta responsabilidad implica también la adopción de las medidas correspondientes al tenerse conocimiento de irregularidades practicadas por terceros que puedan comprometer el nombre o los intereses de la Empresa. Es deber y responsabilidad de cada colaborador conocer, entender, comunicar y cumplir las reglas, así como denunciar cualquier violación a las mismas.

7. Salud, Seguridad en el trabajo y medio ambiente

Todos los integrantes de la Empresa, en sus acciones de sus actividades y sus consecuentes, deben conocer y cumplir con los requisitos relacionados con la seguridad en el trabajo, su propia salud, la protección ambiental, así como también la de los demás integrantes, de aquellas personas subcontratadas y cualesquiera otras personas involucradas directamente en las actividades de la empresa. Por lo tanto, la postura de la empresa y de los colaboradores debe ser de intolerancia ante los riesgos sin control y la incidencia de accidentes de cualquier naturaleza, y en especial de trabajo. Dicha actuación debe estar en conformidad con la legislación de cada lugar de actuación, los compromisos de la Empresa y la política de sostenibilidad de la Empresa.

8. Incumplimiento

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 de Recursos Humanos, hacer lo correcto y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

9. Canales de Comunicación

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones y cada uno de los puntos plasmados. 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, incluido las direcciones del grupo y/o presidencias. De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de las líneas de servicio de atención al empleado. Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. La empresa 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.

**Consejo y Dirección de Recursos
Humanos**

Morelia Mich. 2020

Correo:
rh@grupoloros.com

Teléfono:
3-24-71-16 Ext. 118