

# CÓDIGO DE CONDUCTA



**PORTA**



# CÓDIGO DE CONDUCTA

## ¿ Por qué tener un Código de Conducta?

En Porta creemos en hacer lo correcto, respetando y haciendo respetar nuestros valores. Como marco normativo hemos confeccionado este código donde los miembros de nuestra organización encontrarán las conductas esperables y las que consideramos inapropiadas.

## ¿ Cómo se redactó y cuáles fueron sus fuentes?

Un equipo de colaboradores de diversas áreas y con diferentes roles dentro de Porta se reunió para trabajar en este documento. Las fuentes fueron su historia, su cultura, sus valores y la proyección a largo plazo de la empresa, así como su vocación por impactar positivamente en la sociedad.

## ¿ Cómo controlamos que el código se respete?

Entre todos. Cada uno de nosotros debe cumplir y hacer cumplir este código. Todos, sin importar la posición que ocupen deben respetarlo.

Cuando veamos o tomemos conocimiento de un incumplimiento a nuestro código debemos informarlo, de manera personal o mediante el mecanismo de información anónima.

## ¿ Qué hacer si surgen dudas sobre el código?

Podemos consultar con nuestro supervisor, con el Departamento de Capital Humano (Recursos Humanos) o con algún gerente, quienes nos ayudarán a interpretarlo correctamente.

## CULTURA PORTA

En PORTA definimos nuestra cultura a través de nuestros Valores, de nuestro Propósito y a través de nuestro Círculo de Oro. Estas son las principales fuentes de inspiración del Código de Conducta, por lo cual creemos que es lo primero que todos debemos conocer en profundidad.

**NUESTROS VALORES** dan cuenta de quiénes somos; guían la forma de relacionarnos y señalan los comportamientos que nos distinguen como integrantes de PORTA.



**P**ASIÓN  
**P**ROXIMIDAD  
**R**ESPETO  
**T**RANSpareNCIA  
**A**UDACIA

## PASIÓN

Es la energía total, enfocada  
en crear valor sistémico  
para resultados extra-ordinarios.

- Dejamos huella de excelencia.
- Superamos límites  
y miedos siendo protagonistas.
- Hacemos comprometidos  
con los resultados sustentables.
- Nos desafiamos a la superación  
personal y organizacional.
- Sentimos lo que hacemos.

## PROXIMIDAD

Es estar cerca y disponibles para apoyar la potencia y co-laborar en el desarrollo de todos nuestros públicos.

- Registramos al ser humano como capital estratégico.
- Producimos trabajo en sinergia.
- Acompañamos desarrollos personales sustentables.
- Reconocemos las ganas de evolucionar.
- Gestionamos clima laboral de alta contención.

## RESPECTO

Es la aceptación mutua que nos dignifica y nos hace sentir interrelaciones trascendentes.

- Escuchamos, profundizamos y reflexionamos para entender y luego contestar.
- Crecemos con la aceptación del otro.
- Dialogamos atravesados por la honestidad.
- Valoramos la empatía.
- Cuidamos a todos y cada uno.
- Respetamos nuestra historia, no nos olvidamos de donde venimos.

## TRANSPARENCIA

Es estar alineados entre el decir,  
el hacer y el sentir.

- Nos expresamos con honestidad
- Buscamos la coherencia entre el decir y el hacer
- Accionamos con franqueza.
- Estamos abiertos a la comunidad
- Valoramos vivir en autenticidad  
Generamos procesos previsibles

## AUDACIA

Es la capacidad para emprender desafíos  
con sustentabilidad.

- Soñamos con futuros escenarios prósperos.
- Nos animamos a ir por más.
- Superamos las metas.
- Innovamos creativamente.
- Movilizamos el ingenio.
- Ser audaces no es ser temerarios o inconscientes.

# NUESTRO PROPÓSITO

Sostener el crecimiento integral de nuestra empresa, su gente y sus grupos de interés, generando valor colectivo.

**CRECIMIENTO:** lo que nos mueve es crecer y mejorar cada día. Mejor calidad, más actividad, más gente, más productos, más mercados.

**INTEGRAL:** Creemos en el desarrollo completo de las personas como tales, no solo desde el punto de vista laboral.

**GENTE:** Todos los que formamos parte y hacemos posible Porta

**GRUPOS DE INTERÉS:** Proveedores, clientes, vecinos, contratistas, etc. Queremos que todos ellos crezcan y se desarrollen con nuestra actividad, privilegiando a los locales.

**VALOR COLECTIVO:** Nuestro crecimiento estará siempre enfocado a generar **VALOR** a la sociedad en la que vivimos y a nuestra gente y sus familias, en particular. Más empleo, de mejor calidad, sustentable. Más oportunidades para nuestra gente, mayor vinculación con nuestros vecinos. Mejor utilización de los recursos, mayor eficiencia energética. Procesos que recuperen subproductos con la meta de reducir la generación de residuos.

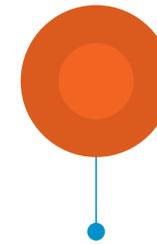
# NUESTRO CÍRCULO DE ORO

POR QUÉ lo hacemos,  
CÓMO lo hacemos,  
y QUÉ hacemos?



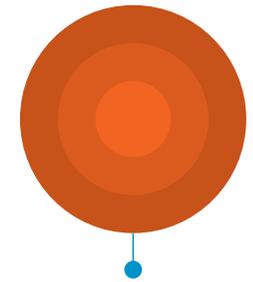
## ¿POR QUÉ?

Nos gusta hacer. Nos apasiona transformar lo que recibimos, con responsabilidad, aportando valor para construir una realidad mejor para todo nuestro entorno.



## ¿CÓMO?

Hacemos con dedicación, hacemos con calidad y hacemos con creatividad. Este es nuestro espíritu! Con él buscamos sostener el crecimiento integral de la empresa, mejorando día a día, tanto nuestros procesos, construyendo relaciones de respeto y confianza con las personas, la comunidad y el medio ambiente.



## ¿QUÉ HACEMOS?

Transformamos la producción primaria de nuestra tierra en productos de valor agregado. Hacemos desde productos medicinales y alimenticios hasta desarrollos biotecnológicos. Aprovechamos integralmente nuestra materia prima para evitar la generación de residuos, 100% comprometidos con la calidad, con el entorno y con el Planeta Tierra.

# NUESTRO CÓDIGO

## I CAPITAL HUMANO

### **1 DECLARACIÓN DE IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS, DEL CAPITAL HUMANO Y DE TRABAJO EN ARMONÍA.**

Creemos que las empresas se diferencian por las personas que las integran. Ni el capital monetario ni los equipamientos, ni otros activos son tan importantes como el Capital Humano. Además, aspiramos a que las personas puedan convivir en armonía en nuestra empresa, sintiendo placer y alegría al realizar sus actividades, día a día.

### **2 POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.** La Empresa no discrimina y da igualdad de oportunidades a personas de distintas edades, creencias religiosas, nacionalidades, condiciones socio económicas, razas, orientaciones sexuales. El respeto y la comunión con los valores corporativos son condiciones para el ingreso y la permanencia de una persona en Porta.

### **3 ASOCIACIÓN GREMIAL.** Respetamos la libertad de afiliación y también de no afiliación al gremio que rige la actividad de la empresa.

### **4 PARITARIAS.** Actualizamos las remuneraciones de nuestra gente como mínimo, en el mismo porcentual en el que varían las paritarias del gremio que rige nuestra actividad.

### **5 MERITO.** Consagramos el mérito y el respeto a los valores corporativos como motores del crecimiento personal en la organización.

### **6 EMPLEABILIDAD.** Todo empleado mantendrá su posibilidad de pertenecer a la empresa aún si su puesto desapareciere, si en las dos últimas evaluaciones de desempeño su nota fue al menos de 85 puntos y es evidente y notorio su respecto a los valores de Porta.

## II FRAUDE Y CORRUPCIÓN

- 7 ACCESIBILIDAD VERTICAL.** En Porta los colaboradores tienen acceso a todos los niveles de la empresa, solicitándolo al Departamento de Capital Humano. Poniendo en conocimiento al Departamento de Capital Humano sobre la temática a abordar, todo miembro de la organización podrá ser recibido por la Dirección.
- 8 POLÍTICA DE BENEFICIOS.** Para Porta el bienestar de su gente es una preocupación. Por ello un grupo de colaboradores trabaja permanentemente en la búsqueda de oportunidades, generando un valor adicional para sus integrantes.
- 9 LA FAMILIA.** Porta considera no solo a sus colaboradores sino también a sus familias, unidad básica del desarrollo y de la contención de toda sociedad.
- 10 DESARROLLO INTEGRAL DEL INDIVIDUO.** Porta se preocupa no sólo por el crecimiento laboral de las personas, sino también por su bienestar general. Contamos con un programa de apoyo en temáticas no laborales de las personas. Entre ellas, asistencia legal, recomendaciones financieras y contención psicológica y de crisis.
- 11 INTELIGENCIA ALTRUISTA.** Creemos en la inteligencia no competitiva, la guiada por el espíritu colectivo, no por el deseo de tener razón o ganar una discusión.
- 12 CONDICIONES LABORALES.** Trabajamos en otorgar un lugar de trabajo cada vez más seguro, confortable y saludable.
- 13 LEYES LABORALES.** Respetamos a las leyes laborales del país.
- 14 REPUDIAMOS** el trabajo infantil, el trabajo esclavo, el abuso de mano de obra y el acoso laboral de cualquier naturaleza.

- 1 MARCO CONCEPTUAL.** Realizar un fraude en contra de la empresa no es hacerlo sólo contra los accionistas, es un daño a todos los que formamos Porta y constituye una conducta inadmisible.
- 2 DEBER DE INFORMAR.** Todo colaborador está obligado a informar sobre la comisión o posible comisión de fraude en perjuicio de la empresa, a su supervisor, o al Departamento de Capital Humano, Gerentes, Dirección o Comité de Conducta, o hacerlo de forma anónima.
- 3 REGALOS.** La empresa penaliza la compra de voluntades mediante favores, dinero o cualquier otra maniobra, tanto en contra como en beneficio de la empresa.
  - A Departamento Compras:** (y otros colaboradores en función de compras) no recibirán de proveedores o contratistas regalos o atenciones que no sean las simbólicas, de material de mercadeo y de poco valor económico.
  - B Departamento Comercial:** los vendedores de nuestra empresa sólo otorgarán a sus clientes o futuros clientes, muestras sin cargo, presentes simbólicos y material corporativo.
  - C Dirección y Gerentes:** podrán recibir invitaciones a eventos, siempre y cuando los mismos sean institucionales, la invitación esté vinculada con la representatividad que el invitado tiene dada su posición en la organización y al evento asistan también sus pares de la empresa que cursó la invitación.
  - D Excepciones Generales:** Quedan exceptuados los casos de invitaciones que tengan que ver con los negocios. Así, la invitación a nuestra planta a un cliente o futuro cliente, no constituye una práctica desaprobada. De la misma forma si un proveedor invita a personal de compras de Porta a conocer instalaciones de la prestataria. Si hubiera dudas o consultas podemos dirigirnos a nuestro supervisor o a Departamento de Capital Humano, Gerentes, Dirección o Comité de Conducta, los que podrán autorizar excepciones debidamente justificadas.

- E** Auditoría de prevención de fraudes. El Departamento de Administración y el Departamento Legales de la empresa programarán auditorías sobre el Área de Compras, de Ventas de la empresa y de cualquier otra área que estime conveniente. Todo colaborador que tenga conocimiento de conductas fraudulentas y/o de corrupción deberá informarlo de inmediato.

### III POLÍTICA DE DONACIONES

**POLÍTICA DE DONACIONES.** La empresa cuenta con una política respecto de los destinos de las donaciones que realiza. Para más información ver “POLÍTICA DE DONACIONES DE PORTA HNOS. S.A.”.

### IV HIGIENE, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD

- 1** Es nuestra ambición tener desempeños superiores a los requeridos legalmente, cumpliendo, como mínimo, con las leyes vigentes en estas materias.
- 2** Nada es tan importante ni tan urgente que autorice a poner en riesgo la integridad física de nuestros colaboradores, el desempeño ambiental de PORTA o la calidad de los productos que enviamos al mercado.
- 3** La higiene, el orden y la limpieza deben ser una obsesión de todos, contribuyendo y educando permanentemente sobre tales materias en todas las instalaciones.

- 4** En particular velamos por ser vecinos amigables respecto a nuestra comunidad cercana y respetuosos con la sociedad como un todo.
- 5** La calidad es uno de los pilares de nuestra reputación. Elaboramos, fraccionamos y comercializamos productos seguros, inocuos y de excelente calidad. Todos debemos preocuparnos para la calidad de nuestros productos, no importa el lugar que ocupemos en la organización.
- 6** Cualquier incumplimiento de estas premisas debe ser informado, según la secuencia explicada en este código en el párrafo final del capítulo “Fraude y Corrupción”.
- 7** Nos preocupamos por la seguridad y salud de las personas de nuestra empresa y sus grupos de interés, mitigando o eliminando actos que podrían poner en riesgo a nuestros colaboradores, visitantes, proveedores, clientes y vecinos.

### V POLÍTICA DE PREFERENCIA LOCAL

- 1** Nuestra organización cree en los desarrollos fundados en la cooperación y ayuda mutua de carácter local.
- 2** Da preferencia a proveedores y clientes de la comunidad cercana, en igualdad de condiciones.
- 3** Se propone desarrollar proveedores y clientes de sus alrededores.
- 4** Da prioridad, en igualdad de condiciones, a trabajadores con domicilio en las cercanías de la empresa.
- 5** Mantiene convenios y vinculaciones de diversa índole con universidades locales.

## VI ALCOHOL, DROGAS Y OTRAS ADICIONES

- 1 No está permitido realizar tareas laborales bajo los efectos de alcohol y/o drogas por el riesgo que implica para la seguridad del colaborador y de sus compañeros. Quien lo haga se expondrá a ser desvinculado.
- 2 Está terminantemente prohibido distribuir tanto con costo como de manera gratuita estupefacientes en la empresa y/o en eventos realizados por ella. Aún si la persona lo hace fuera de estos ámbitos podrá ser pasible de sanciones disciplinarias e incluso de su desvinculación.
- 3 Ayuda para adicciones. El Departamento de Capital Humano cuenta con la posibilidad de asistir a adictos para ayudar a su recuperación. Para acceder a esta asistencia es necesario el apoyo de la familia del adicto.

## VII TRATO A PROVEEDORES Y CLIENTES

- 1 Creemos en la construcción de relaciones duraderas y de mutua utilidad con nuestros proveedores y clientes.
- 2 Nuestros proveedores son nuestros “socios”.
- 3 Sin embargo, defendemos enérgicamente nuestro negocio, con honestidad y firmeza, con el máximo de nuestro compromiso corporativo.
- 4 Promovemos el cumplimiento de normas laborales, de calidad, de seguridad y medio ambiente por parte nuestros proveedores significativos. En igualdad de condiciones comerciales, damos preferencia a aquellos proveedores que mejor las respetan.

## VIII NORMAS DE CONFIDENCIALIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

- 1 Todo miembro de nuestra organización que tenga acceso a información confidencial tanto de formulaciones, estrategias, desarrollos comerciales, tecnológicos, planificación, etc., estará inhibido de divulgarla, excepto en el caso de que la misma haya tomado estado público con anterioridad o haya sido permitida específicamente su comunicación a terceros.
- 2 Los ingresantes, con independencia del área donde presten servicio, deberán firmar un convenio de confidencialidad.
- 3 Los desarrollos, creaciones, descubrimientos, innovaciones, etc. que se logren en Porta serán propiedad de la empresa.
- 4 Ningún colaborador debe tener actividades que signifiquen o supongan conflicto de intereses con Porta. Si considera que puede configurarse tal situación, deberá comunicarlo a su supervisor para que este informe al Departamento de Capital Humano y al Comité de Conducta.
- 5 La dirección y los gerentes hacen una declaración anual de conflicto de intereses, mediante un cuestionario elaborado por el Comité de Conducta.
- 6 La información personal de identificación de nuestros colaboradores y de nuestros clientes y proveedores, se determina como confidencial, por tal motivo nos comprometemos a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento o por obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.
- 7 Los integrantes de Porta que por su función accedan a estos datos, deberán mantener la confidencialidad de los mismos.

## IX REPRESENTATIVIDAD DE LA EMPRESA

- 1 Siempre debemos respetar las normas, las buenas costumbres y los valores de la empresa. Los miembros de Porta lo son en todo momento, debiendo comportarse correctamente y de acuerdo a nuestros valores escritos y no escritos, y a este Código en especial, en el desempeño de sus funciones.
- 2 Comportamiento fuera de Porta: aun no estando en el ámbito laboral y no cumpliendo con sus funciones, los miembros de Porta respetan los valores y conductas apropiadas promovidas en la empresa.

## X USO DE LOS BIENES Y RECURSOS DE LA EMPRESA

- 1 Los bienes y recursos de Porta deben ser utilizados con la misma o mayor diligencia que los propios.
- 2 Analizamos las implicancias económicas, medio ambientales, y estratégicas antes de usar los recursos de la empresa.

## XI SEGURIDAD INFORMÁTICA Y USO DE LAS REDES SOCIALES

- 1 La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que Porta pone a disposición de los integrantes para el desarrollo de su trabajo, incluida la facilidad de acceso y operativa en Internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita, contraria a las normas o instrucciones de la empresa.

- 2 Los colaboradores no instalarán o utilizarán en los equipos informáticos facilitados por Porta programas o aplicaciones sin la debida autorización.
- 3 Solo aquellos colaboradores autorizados pueden utilizar los medios sociales en nombre de la empresa.
- 4 Al usar medios sociales (o similares), tengamos cuidado de nunca divulgar información confidencial o de propiedad de Porta, incluidos secretos comerciales, información de propiedad intelectual, con derecho de autor o de marca comercial.
- 5 Seamos corteses, respetuosos y usemos nuestro buen juicio en lo que decimos por Internet. Nunca debemos publicar algo que sea difamatorio, discriminatorio, acosador o de represalia. Por preguntas respecto a publicar algo en Internet, contactar al supervisor, Gerente de Capital Humano o al Departamento Legal para obtener asistencia.

## XII INFORMACIÓN FINANCIERA

- 1 Los Estados Contables deben reflejar la realidad económico-financiera de la empresa, por lo cual el trabajo en equipo es de gran importancia.
- 2 Debemos controlar la correcta autorización, registro e imputación de los gastos e inversiones de Porta.
- 3 Es importante sensibilizar a nuestros compañeros en lo importante de la corrección y la exactitud de las tareas que impactan sobre la contabilidad.

### **XIII** POLÍTICA DE PRÉSTAMOS A MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

- 1 La empresa destina un monto mensual para ayudar financieramente a sus colaboradores.
- 2 Para postularse se debe tomar contacto con el Departamento de Capital Humano.

### **XIV** IMPLICANCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS PREVISTAS EN ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

- 1 Sanciones: las sanciones dependerán de la gravedad de la falta y serán impuestas por el Comité de Conducta, pudiendo incluir la desvinculación.

### **XV** INFORMACIÓN ANÓNIMA

- 1 Todo colaborador puede, si lo desea, informar sobre incumplimiento de este código de manera anónima.
- 2 La empresa implementa distintos mecanismos para garantizar el anonimato y garantiza la “no represalia” en el caso que la información brindada sea de carácter personal.
- 3 El propósito de la modalidad anónima es contribuir al mejoramiento global de la organización y ayudar a que nuestra empresa cumpla con lo que nos hemos comprometido.
- 4 Instamos a usar con responsabilidad esta herramienta, no debe hacerse de mala fe ni movidos por algún rencor, por celos o por intereses espurios.

### **XVI** APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO RESPECTO DE EMPRESA SOCIAS

- 1 Porta suele participar en otras sociedades, generar nuevas con terceros o realizar proyectos en conjunto con otras empresas para potenciar su crecimiento. En tales casos, si un miembro de nuestra empresa tomara conocimiento de existencia de conductas reprobadas en el presente Código, cometidas por estos terceros, deberá informarlas de inmediato al Comité de Conducta.
- 2 El Comité analizará la gravedad del incumplimiento y podrá recomendar, incluso, el retiro de Porta de esas sociedades o la desvinculación de la empresa de esos proyectos, si la infracción no es eliminada en un plazo perentorio.

### **XVII** VIGENCIA Y REMISIÓN

- 1 El presente código tendrá una vigencia de 24 meses a partir de su publicación, pero podrá ser modificado en cualquier momento por decisión del Comité de Conducta, procediendo a su comunicación inmediata y a la actualización de los documentos involucrados.
- 2 Se podrá encontrar mayor información sobre el contenido de este código en: “Manual del Colaborador”, “Política de Compras”, “Política de Calidad e Inocuidad” y “Política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente”.

### **XVIII** COMITÉ DE CONDUCTA

- 1 El comité estará integrado por representantes de las gerencias y del directorio.
- 2 Debe funcionar con al menos 3 miembros, de los cuales como mínimo uno debe ser representante de la gerencia y uno del directorio.

**CÓRDOBA**  
**MMXVI**



Este código está impreso  
en papel que procede  
de bosques gestionados  
de forma sostenible  
y fuentes controladas.

**PORTA HNOS S.A.**

**Planta en Córdoba:**

Camino San Antonio km 4,5  
(X5016JXA), Córdoba, Argentina  
Teléfono: 54 351 493 8400  
Fax: 54 351 494 2409

**Oficina en Buenos Aires:**

Avda. Olazabal N°1515  
Piso 5° - Oficina 511 - Belgrano  
(C1428DGG) - C.A.B.A. - Argentina  
Teléfono: 011 478 22496

[www.porta.com.ar](http://www.porta.com.ar)

