

# CÓDIGO DE ÉTICA

Octubre, 2021

## Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2. Mensaje de dirección</b>	<b>4</b>
<b>3. Propósito</b>	<b>5</b>
<b>4. Visión</b>	<b>6</b>
<b>5. Valores</b>	<b>6</b>
<b>6. Objetivo del código de ética</b>	<b>6</b>
<b>7. Alcance</b>	<b>6</b>
<b>8. Pautas de conducta de nuestros colaboradores</b>	<b>6</b>
<b>9. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Reglamentos</b>	<b>7</b>
<b>10. Relaciones laborales</b>	<b>7</b>
<b>11. Ambiente laboral, lugar de trabajo seguro y saludable</b>	<b>8</b>
<b>12. Lugar de trabajo libre de acoso</b>	<b>8</b>
<b>13. Trabajo Infantil</b>	<b>9</b>
<b>14. Jornada Laboral</b>	<b>9</b>
<b>15. Trabajo forzoso</b>	<b>10</b>
<b>16. Igualdad de oportunidades</b>	<b>10</b>
<b>17. Libertad de opinión, expresión y asociación</b>	<b>11</b>
<b>18. Uso de los bienes y de la información</b>	<b>11</b>
<b>19. Cumplimiento normativo</b>	<b>12</b>
<b>20. Comportamientos que no son aceptados</b>	<b>12</b>
<b>21. Honestidad</b>	<b>13</b>
<b>22. Anticorrupción</b>	<b>13</b>
<b>23. Anti-Represalias</b>	<b>14</b>
<b>24. Conflicto de intereses.</b>	<b>15</b>

<b>25. Obsequios y Beneficios</b>	<b>16</b>
<b>26. Trabajo para otra compañía</b>	<b>17</b>
<b>27. Relaciones de negocios</b>	<b>17</b>
<b>28. Relaciones con clientes</b>	<b>17</b>
<b>29. Relación con los proveedores</b>	<b>18</b>
A. Medio ambiente.	18
B. Corrupción	19
C. Regalos e invitaciones	19
<b>30. Competencia desleal y antimonopolio</b>	<b>20</b>
<b>31. Control de exportaciones y comercio</b>	<b>21</b>
<b>32. Lavado de dinero</b>	<b>21</b>
<b>33. Actividades políticas y contribuciones</b>	<b>22</b>
<b>34. Organizaciones benéficas y donaciones</b>	<b>22</b>
<b>35. Redes sociales y tecnología</b>	<b>23</b>
<b>36. Activos de tecnología</b>	<b>23</b>
<b>37. Descargas</b>	<b>24</b>
<b>38. Responsabilidad ambiental</b>	<b>25</b>
<b>39. Otras consideraciones</b>	<b>25</b>
A. Difusión	25
<b>40. Carta de aceptación</b>	<b>26</b>

## 1. Introducción

Desde 1931 nos hemos posicionado como referentes en soluciones tecnológicas para procesos de corte y mecanizado, atendiendo las necesidades de cientos de clientes de múltiples rubros y sectores de la industria. Somos una empresa familiar con una amplia trayectoria y reconocimiento en el mercado argentino como una empresa líder en soluciones tecnológicas para procesos de corte y mecanizado con mayor variedad de productos afines.

Contamos con dos plantas de producción ubicadas en Quilmes y Villa Martelli (Provincia de Buenos Aires, Argentina) donde, junto a las míticas hojas de sierra, se fabrica un amplio portafolio de productos que crece año a año. Además, disponemos de tres oficinas comerciales en los principales centros industriales a las que incorporamos un sistema de pedidos online para poder abastecer la demanda de todo el país.

SINPAR es miembro de la Red Argentina de Pacto Global, una alianza público-privada, integrada por empresas, cámaras empresariales, ONGs y universidades que deciden asociarse voluntariamente para avanzar en la difusión e implementación de los principios del pacto global de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, respeto por el medio ambiente y prácticas transparentes. Es una de las mayores iniciativas de responsabilidad social empresarial y de desarrollo sostenible en el mundo.

## 2. Mensaje de dirección

### Nos comprometemos con los valores éticos.

Con gran satisfacción comparto con ustedes el primer Código de Ética de SIN PAR, que contiene una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional de todos los miembros de nuestra empresa. Somos conscientes que nuestro éxito también depende de nuestra capacidad para mantener altos estándares éticos en todas nuestras acciones y decisiones.

El Código de Ética es una parte integral que guía nuestro trabajo diario para asegurar nuestra responsabilidad y transparencia, basado en los valores de nuestra empresa. La información brindada en este documento se realizó teniendo en consideración la filosofía y sus consiguientes valores que profesa la Dirección de la empresa, comprendiendo el lugar de cada contribuyente con su labor diaria y su actividad para celebrar logros y, también, afrontar los numerosos desafíos que se le presentan a una Pyme Industrial Argentina.

Nuestra propuesta de valor se amplió y hoy seguimos trabajando para que continúe vigente, manteniendo las prácticas sustentables, sosteniendo y optimizando la calidad de nuestros productos, como así también optimizar sus costos. Nuestra trayectoria se apoya sobre premios, galardones recibidos y reconocimientos de nuestros partners comerciales, como así también la implementación de múltiples normas ISO. Queremos ser una empresa en la que se promueva y se valore la ética, el respeto al prójimo y la responsabilidad en todas las acciones y decisiones.

Les deseo una buena lectura,



*Ing. Manfredo Arbeit*

**PRESIDENTE**  
SIN PAR S.A.

### 3. Propósito

- Lograr satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, considerando y comprendiendo el contexto tanto interno como externo del que participa la Organización, determinando sus riesgos y oportunidades como base de la planificación y direccionar los esfuerzos para la mejora continua.
- Identificar, gestionar y establecer la mejora continua en los principales procesos, incluyendo sus objetivos y metas.
- Prevenir, cuidar y proteger el medio ambiente, evitando la contaminación en todos los procesos.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y ambientes saludables, gestionando los riesgos laborales para prevenir lesiones y el deterioro de la salud de los trabajadores. La consulta y participación de los trabajadores para la gestión de los riesgos laborales es fundamental para establecer una cultura preventiva.
- Alcanzar un alto nivel de desempeño energético mediante el uso eficiente de la energía, la adquisición de productos o servicios energéticamente eficientes, la implementación de técnicas de ahorro en instalaciones y mejorar los hábitos de consumo.
- Cumplir con los requisitos legales relacionados con las normas aplicadas.
- Motivar y concientizar al personal para que realice sus tareas en forma segura y coherente con la presente política y sus objetivos.
- Mediante la publicación del Reporte de Sustentabilidad transparentar el impacto económico, social y ambiental del negocio a los grupos de interés.
- Difundir esta política en toda la organización y en la comunidad donde desarrollamos nuestras actividades. Para todo esto, SIN PAR se compromete a suministrar los recursos humanos, desarrollar las competencias especializadas, proporcionar los recursos tecnológicos y financieros necesarios para cumplir con los requisitos legales, motivar y concientizar al personal para que realice sus tareas en forma segura, y difundir estos principios en toda la organización y en la comunidad.

## 4. Visión

Ser reconocidos como proveedor líder de soluciones tecnológicas para procesos de corte y mecanizado.

## 5. Valores

En SIN PAR buscamos la excelencia en todas nuestras acciones a través del esfuerzo y el afán permanente de superación, guiados por los valores de nuestra organización: ética, compromiso, respeto, trabajo honesto y honrado, iniciativa al cambio y al crecimiento, creatividad, profesionalismo.

## 6. Objetivo del código de ética

- Ser una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional.
- Viabilizar un comportamiento ético basado en los valores corporativos.
- Reducir las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.

## 7. Alcance

El presente Código se aplica a todo el personal de SIN PAR y en las relaciones que se establezcan con clientes, proveedores, organismos de gobierno y terceros en general.

## 8. Pautas de conducta de nuestros colaboradores

- Buscarán el mejor resultado para la empresa, defendiendo sus intereses e integridad patrimonial, manteniendo siempre una actitud proactiva, profesional, de respeto y colaboración con quienes interactúen.
- Cumplirán sus tareas de acuerdo con las leyes, reglamentos, procedimientos y normas aplicables a la empresa. Se tendrán en cuenta la legalidad y legitimidad de los actos.

- Desarrollarán sus tareas considerando los criterios de equidad, transparencia, honestidad, respeto a los demás y a la dignidad del trabajo y una actitud responsable en sus actos.

## 9. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Reglamentos

SIN PAR busca conducir sus actividades mediante el fiel cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos vigentes en todos los países en los que desempeña su actividad.

Los directores, gerentes, apoderados y empleados deben conocer y familiarizarse con el presente Código de Ética y normativa complementaria, y serán capacitados para ello, y además deben conocer las leyes, normas y reglamentos aplicables a cada una de las actividades en las que nos desempeñamos.

Ningún director, gerente, apoderado o empleado podrá participar en ninguna actividad ilegal en la realización de los negocios de la Compañía ni tampoco en el día a día de sus funciones y ningún director, funcionario o empleado deberá instruir a otro a hacerlo. En ese sentido, SIN PAR requiere que sus directores, gerentes, apoderados y empleados actúen de buena fe en nuestras actividades, respetando las leyes, normas y reglamentos vigentes.

## 10. Relaciones laborales

- No deberá existir discriminación en el empleo, de forma que todos los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su origen empresarial, étnico, religioso, edad, opiniones públicas, sexo o capacidades diferentes.
- Deberán actuar de forma cortés, con disponibilidad y atención hacia todas las personas con quienes interactúan, respetando las diferencias individuales.
- Serán leales con las personas con quienes desarrollan las tareas y reconocerán los méritos de los trabajos realizados por las mismas.
- No perjudicarán la reputación de ningún miembro del equipo por medio de preconceptos, falso testimonio, críticas destructivas, información no fundamentada, o de cualquier otra manera.

## **11. Ambiente laboral, lugar de trabajo seguro y saludable**

Estamos comprometidos para crear un ambiente laboral sano y saludable. Cumplimos con las normas en vigor relativas a la higiene y la seguridad en el lugar de trabajo.

Debemos conocer la legislación y las normas medioambientales internas y nacionales que estén relacionadas con nuestras responsabilidades laborales y respetarlas en todo momento.

En SIN PAR nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo libre de drogas; por lo tanto, reprobamos y se sancionará severamente la posesión, venta, distribución, fabricación, uso, transporte o compra de cualquier droga ilegal o sustancia no autorizada. Las drogas ilegales incluyen la marihuana, cocaína, heroína, anfetaminas y otras sustancias no autorizadas. Estar bajo la influencia de alcohol también está prohibido durante el horario de trabajo.

Cada empleado es responsable del uso de los equipos y materiales que le son confiados por SIN PAR para el desarrollo de su respectiva tarea de una manera segura.

Se debe asumir la responsabilidad de informar a los superiores sobre prácticas o condiciones inseguras y otras situaciones de riesgo potencialmente evitables en el lugar de trabajo, así como notificar de inmediato en caso de que ocurra algún accidente.

## **12. Lugar de trabajo libre de acoso**

Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la empresa, este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones. Considerando lo anterior, queda absolutamente prohibida toda acción, situación o insinuación de acoso dentro de SIN PAR.

El acoso incluye una amplia gama de conductas, desde peticiones directas de favores sexuales a situaciones en las que se padece un comportamiento ofensivo (por ejemplo, los insultos, las bromas ofensivas o calumnias, material ofensivo en el lugar de trabajo), hasta amenazas verbales o no verbales, abusos o la ridiculización malintencionada, agresiones o bloqueo del libre movimiento, todo ello da como resultado un entorno laboral hostil.

Reprobamos y castigamos el acoso sexual, físico y/o verbal de manera severa. En SIN PAR nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador, en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la compañía.

De la misma forma, no se tolera el acoso laboral: ningún colaborador debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Los colaboradores nos abstenemos de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones afectan negativamente su dignidad y desempeño. Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

En SIN PAR manejamos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.

### **13. Trabajo Infantil**

La edad mínima para trabajar debe ser conforme a las normas del país en que se desarrollen actividades comerciales, y en ningún caso podrá ser inferior a los 16 años independientemente del tipo de actividad, exista o no relación de empleo contractual, y sea este remunerado o no. La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente fija la edad mínima de admisión al empleo en 16 años.

Las personas entre 16 años y menores de 18 años pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

La edad mínima para ser contratado o para realizar trabajos que, debido a la naturaleza o a las condiciones en las que el trabajo es realizado, pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de adolescentes nunca debe ser inferior a los 18 años.

### **14. Jornada Laboral**

En la República Argentina, en general, la jornada laboral no debe superar las 48 horas semanales, con un mínimo de un día de descanso a la semana. La legislación laboral vigente y/o los convenios colectivos de trabajo establecen excepciones a esta regla general, por industria, comercio y oficio, por región, edades, trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera de límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente, permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

No podrá ocuparse a personas de entre 16 a 18 años en ningún tipo de tareas durante más de 6 horas diarias o 36 semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las 7 horas diarias.

La jornada de las personas menores, -de más de 16 años-, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a 48 horas semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de 18 años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las 20:00 y las 6:00 horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las 24 horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este apartado, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, pero sólo para las personas de más de 16 años.

## **15. Trabajo forzoso**

Está prohibido el trabajo forzado en todas sus formas. Los empleados pueden renunciar a su puesto de trabajo libremente, siempre que cumplan con la norma de notificación previa establecida por la legislación laboral.

Está prohibida la retención de los documentos de identidad, pasaportes, certificados de formación, permisos de trabajo o cualquier otro documento.

## **16. Igualdad de oportunidades**

En SIN PAR ofrecemos las mismas oportunidades de desarrollo a todos los colaboradores de la compañía conforme a su compromiso, desempeño y resultados.

La igualdad laboral se expresa con un trato digno y respetuoso en todos los niveles organizacionales; dicho esto, no se permite ningún acto de discriminación por cuestiones de edad, color, discapacidad, estado civil, raza, religión, género y orientación sexual. Este principio aplica en toda circunstancia: desde brindar una oportunidad laboral, determinar las condiciones del empleo, establecer un salario, hasta decidir un nombramiento o promoción en la organización.

El espacio de trabajo en SIN PAR es incluyente y abierto a la diversidad, pues es la convergencia de ideas, experiencias y aptitudes la que fortalece nuestros resultados e impulsa la creatividad y productividad. Cada colaborador que demuestre compromiso ante los retos, buenos resultados, apego a nuestros valores y capacidad de aprendizaje, tendrá la oportunidad de desarrollarse y crecer en nuestra organización.

## **17. Libertad de opinión, expresión y asociación**

Respetamos el derecho para decidir afiliarse a una asociación, siempre que se respete la legislación nacional. SIN PAR reconoce que todos tenemos derecho a la libertad de opinión y expresión, siempre que esto no interfiera en nuestra capacidad para cumplir con nuestras responsabilidades laborales o produzca conflicto con este Código.

## **18. Uso de los bienes y de la información**

- Los bienes, instalaciones y recursos informáticos de SIN PAR serán utilizados únicamente para cumplir las tareas a cargo de cada colaborador. Se deberán aplicar criterios de integridad, racionalidad y efectividad.
- Toda información que se conozca en el desarrollo de los trabajos tendrá siempre un carácter confidencial en relación con terceros, aunque ésta no haya sido calificada como reservada. El personal no deberá comentarla o entregarla a terceros ajenos a SIN PAR no autorizados.
- No deberán utilizarse los datos confidenciales en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las leyes o de modo perjudicial a los intereses de SIN PAR.

Todos los empleados, ejecutivos y directores deben esforzarse por proteger los activos de la Compañía y asegurar su uso eficiente. El robo, descuido y desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad.

Todos los activos de la Compañía se deben utilizar para fines comerciales legítimos. Los activos de SIN PAR también incluyen los activos intangibles, a saber: la propiedad intelectual, secretos comerciales, patentes, marcas, variedades vegetales y derechos de autor, así como toda información relacionada a los negocios, marketing y planes de negocios, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, know-how, bases de datos, registros, información salarial, y cualquier dato e informe financiero. El uso no autorizado o la distribución de estos activos intangibles implica la violación de la política de confidencialidad de SIN PAR. También podría ser ilegal y dar lugar a sanciones penales y civiles.

## 19. Cumplimiento normativo

Es responsabilidad de cada colaborador conocer y actuar conforme a las leyes, normas y reglamentos —aplicables y vigentes— de SIN PAR en su desempeño diario.

Nuestras relaciones de negocio con clientes, proveedores y autoridades serán realizadas con base en la Ley, respetando reglamentos internos y externos que nos regulan, actuando de buena fe y con un compromiso genuino de integridad.

## 20. Comportamientos que no son aceptados

Los colaboradores de SIN PAR somos responsables de cumplir rigurosamente con las normas de seguridad definidas en las áreas de trabajo y apegarnos a los procedimientos internos que rigen el desempeño de nuestras actividades.

Con base en lo anterior, como parte de nuestra seguridad laboral, en SIN PAR queda prohibido:

- Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga, enervante o sustancia prohibida.
- Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, a excepción de los eventos y festejos institucionales, evitando su abuso.
- Hacer uso implícito o explícito de su autoridad para que un colaborador se someta a actividades que violen las políticas operativas de cada marca o este Código de Ética.
- Llevar a sus lugares de trabajo y/o instalaciones de la compañía armas de fuego o cualquier otro dispositivo peligroso.
- Amenazar o dañar la integridad física o moral de cualquier persona, de sus bienes y/o pertenencias.

## 21. Honestidad

Porque los que trabajamos en SIN PAR lo hacemos con honestidad y buena fe queremos que en nuestro lugar de trabajo no existan actos deshonestos y por ello rechazamos enérgicamente todo tipo de fraude, entendido como el acto o intento de engañar, estafar, robar, llevar a engaño a alguien o mentir en nuestra conducta profesional.

Es importante que todos nuestros colaboradores comprendan lo que puede suponer obrar deshonestamente y para ello brindamos algunos ejemplos sin ser exhaustivos: presentar informes falsos de gastos; falsificar o alterar cheques; desviar activos o usar incorrectamente propiedades de la Compañía; gestionar o informar de operaciones no autorizadas; exagerar volúmenes de ventas por medio de inventarios de envíos que se sabe que son defectuosos o que no cumplen con las normas; hacer intencionadamente una entrada inexacta en los registros de la compañía de los estados financieros y que no esté conforme a los estándares de contabilidad adecuados, etc. Los actos de fraude intencionados están sujetos a actuaciones disciplinarias estrictas, incluido el despido y posibles acciones jurídicas.

## 22. Anticorrupción

Está terminantemente prohibido cualquier tipo de acto de corrupción ya sea de funcionarios públicos como de ejecutivos o representantes de otras empresas y el pago de sobornos o comisiones de cualquier tipo a funcionarios públicos o a empleados y/o ejecutivos de empresas privadas.

SIN PAR se compromete a respetar los estándares de conducta establecidos en los diferentes países donde hacemos negocios, así como la legislación en vigor contra el lavado de dinero y las políticas anticorrupción de todas las jurisdicciones en las que trabajamos.

Ningún colaborador del SIN PAR sufrirá consecuencias negativas por negarse a pagar o aceptar sobornos o comisiones, incluso si esto da como resultado la pérdida de una operación comercial o la conclusión de un trámite administrativo de cualquier índole.

Nuestros empleados, directivos y/o representantes no pagarán u ofrecerán pagar un soborno u ofrecer cualquier objeto de valor o servicio para obtener un beneficio inadecuado de un funcionario público o privado con el que estemos interactuando o realizando negocios, o bien, realizando cualquier tipo de trámite, o con el que tengamos el objetivo de hacer negocios en el futuro.

Nuestros proveedores, distribuidores y otros intermediarios comerciales deben cumplir con los más altos estándares de comportamiento ético y cumplimiento regulatorio cuando vendan, distribuyan o comercialicen nuestros productos y servicios. Todos los empleados nos comprometemos a difundir a todos los proveedores de cada unidad de negocio y/o corporativos que lean y cumplan con los estándares fijados para proveedores.

Nuestros clientes y socios comerciales deben cumplir con los más altos estándares de comportamiento ético en el curso de sus negocios con la Compañía.

En SIN PAR no se tolera y serán sancionados el soborno o pagos indebidos realizados en nombre o interés de la Compañía, sea a funcionarios públicos y/o a ejecutivos o empleados de otras empresas.

## 23. Anti-Represalias

Se encuentra estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que de buena fe busque consejo, plantee un problema, informe sobre una mala conducta u ofrezca información en una investigación que lleve adelante la Compañía o autoridades judiciales.

Si un empleado, independientemente de su puesto o jerarquía, toma represalias contra un colega que ha informado verazmente y de buena fe sobre una violación potencial de este Código de Ética, la Compañía tomará las medidas adecuadas, incluso si no se hubiera descubierto ninguna violación tras la investigación.

En este sentido, resulta importante fortalecer la confianza de nuestros trabajadores, demostrando el compromiso de la Compañía con la salvaguarda de la integridad de cada uno de sus miembros. Para ello, se institucionalizó el canal ético [denuncia@sinpar.com.ar](mailto:denuncia@sinpar.com.ar) como un medio de comunicación de conductas indebidas puesto al servicio de nuestros empleados, constituyendo un componente central para el éxito de nuestro programa de integridad institucional.

La política de no represalia es aplicable al personal que se desempeñe en la Compañía, en todo nivel y jerarquía y cualquiera sea la modalidad de vínculo laboral o contractual: temporario o permanente.

Cuando una persona considere que está siendo objeto de actos de represalia por haber denunciado actos indebidos, podrá presentar una denuncia a través del canal ético enviando un correo electrónico a [denuncia@sinpar.com.ar](mailto:denuncia@sinpar.com.ar) o bien, comunicándose telefónicamente con la Gerencia General.

## 24. Conflicto de intereses.

Un conflicto de interés se produce cuando un interés personal interfiere con los intereses de la compañía. Siempre actuaremos de tal manera que nuestros intereses personales y los de nuestras familias u otras personas relacionadas con nosotros no se antepongan a los intereses de la Compañía.

Todos nuestros colaboradores tienen una responsabilidad fundamental para promover los objetivos comerciales de SIN PAR, evitando situaciones en que nuestras acciones o intereses personales puedan crear un conflicto con los intereses de la Compañía.

Un conflicto de interés puede perjudicar la toma de decisiones en el trabajo, interferir con el desempeño eficiente de los deberes y responsabilidades, y también dañar a la Compañía. Por ejemplo, las situaciones potenciales de conflicto de intereses son:

- Participar en la toma de decisiones concernientes a negocios con empresas, sociedades o entidades en las que el empleado o un familiar del empleado tenga intereses particulares o también cuando de dichas decisiones el empleado o un familiar pueda sacar provecho personal; o
- El uso del nombre de SIN PAR para obtener ventajas personales.

Por lo tanto, no sólo debe evitarse cualquier conflicto de Interés, tal como se describe en este Código, sino también la percepción de un conflicto de Interés. Un Aparente Conflicto de Interés surge de alguna situación, conducta, o acción que no resulte en un verdadero Conflicto de Interés.

No es posible prever todas las situaciones que pueden llevar a un real o Aparente Conflicto de Interés. Sin perjuicio de ello, se espera que todo empleado informe sin demora al Comité de Ética si alguna de las situaciones siguientes surge:

- Si tiene, o puede tener, un Conflicto de Interés o un Aparente Conflicto de Interés; y/o
- Si se realizan, o se van a realizar, obligaciones laborales u otras acciones relacionadas que pueden dar lugar a un Conflicto de Interés o un Aparente Conflicto de Interés que pueda poner en riesgo los intereses de la Compañía.

## 25. Obsequios y Beneficios

No es posible prever todas las situaciones que pueden ocurrir en relación al intercambio de regalos y cortesías de negocios. Sin embargo, los siguientes son algunos ejemplos de regalos que pueden dar lugar a un Conflicto de Interés: Aceptación de regalos, comisiones, pagos, préstamos o remuneración por parte de clientes, proveedores y/o socios

comerciales. La aceptación de regalos, incluidas las invitaciones, debe cumplir con las prácticas normalmente aceptadas en el mundo de los negocios y las políticas de la Compañía. Cualquier regalo que comprometa nuestra capacidad o la capacidad de nuestros colegas para tomar decisiones profesionales y objetivas no es apropiado y no está permitido.

Esto no tiene la intención de prohibir las prácticas normales de negocios en tanto en cuanto sean de valor simbólico y razonable según las circunstancias.

- Aceptar cualquier tipo de pago, comisión, préstamo o salario para operaciones realizadas por parte de la Compañía está prohibido, así como aprovecharse de la posición en beneficio propio o de cualquier otra persona.
- No está permitido aceptar dinero o préstamos personales de clientes, proveedores o cualquier otro socio empresarial con los que la Compañía tengan relaciones, a menos que sea una institución financiera que realice un préstamo en su curso normal del negocio.
- Tampoco se pueden dar regalos u obsequios en el desarrollo de la actividad. Excepcionalmente, estarán permitidas la entrega de regalos y obsequios si fuesen de valor económico irrelevante, respondieran a atenciones comerciales usuales, y no estuvieran prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas. Lo esencial es que dicha entrega no encubra ningún acto corrupto o deshonesto.

SIN PAR prohíbe toda forma de pago o incentivo a funcionarios públicos y/o a empleados o ejecutivos de otras empresas, que tenga el propósito de influir de forma indebida en una decisión gubernamental y/o comercial.

No existen límites para que aceptemos:

- Productos promocionales de poco valor.
- Invitaciones normales que no superen los límites considerados razonables de conformidad con el uso social tradicional y de cortesía.
- Ocasionales muestras de cortesía por razones extraordinarias y concretas, siempre y cuando no sean en forma de dinero y estén dentro de los límites razonables y moderados.

Los ejecutivos y empleados de SIN PAR no deben aceptar invitaciones a viajar por parte de organismos y/o funcionarios públicos y/o de clientes y/o proveedores, sin la aprobación previa de su supervisor o jefe directo y previa consulta al Comité de Ética.

## **26. Trabajo para otra compañía**

Como empleado no está permitido trabajar como empleado, director, directivo o consejero para otra empresa, institución, organismo público o entidad autárquica dependiente del Estado Nacional, Provincial y/o Municipal, si al hacerlo esto interfiere con la capacidad para realizar las funciones en la compañía o crea un Conflicto de Intereses.

Cualquier relación empresarial que pueda crear un Conflicto de Intereses debe ser relevada por el Comité de Ética.

## **27. Relaciones de negocios**

Las decisiones sobre proveedores, clientes o socios empresariales deben ser objetivas y no estar influenciadas por consideraciones personales. No se debe tener un "interés material o personal" en una empresa o entidad que tenga negocios significativos con la Compañía (por ejemplo, como competidor, proveedor o cliente). Si esto es así, se debe conseguir la aprobación previa del Comité de Ética antes de participar en cualquier tipo de operación con dicha empresa o entidad.

## **28. Relaciones con clientes**

SIN PAR tiene como premisa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes (asociados y agentes) con la máxima eficiencia y eficacia, mediante una óptima gestión de los recursos y una mejora continua de los procesos. Bajo estos lineamientos se obtienen servicios diferenciales y de alta valoración para los usuarios.

## **29. Relación con los proveedores**

La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar fundamentada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades del Grupo, debiendo ser conducidas por los procedimientos correspondientes definidos en el modelo normativo de SIN PAR.

Es fundamental que los proveedores de SIN PAR compartan nuestro compromiso de hacer negocios con integridad y de allí que deban adherir al contenido de nuestro Código de Ética. Estas normas se aplican a personas humanas, personas jurídicas, organizaciones no

gubernamentales y/u organismos estatales que suministren y/o adquieran servicios, materias primas, ingredientes activos, componentes, bienes terminados, u otros productos.

En caso que nuestros Proveedores y Clientes nos requieran como condición de contratación la adhesión a su normativa de ética o compliance -instrumentada por documento escrito-, la misma deberá ser complementaria de los principios y valores del presente Código.

## **A. Medio ambiente.**

El proveedor deberá garantizar la instalación de programas en todas las instalaciones para minimizar el impacto medioambiental de sus actividades. El proveedor deberá realizar todos los esfuerzos para reducir e incluso eliminar las fuentes de emisión generadas por sus actividades para preservar los recursos naturales (agua y recursos no renovables), para evitar o minimizar la utilización de sustancias peligrosas y, cuando sea posible, promover el reciclaje o la reutilización de los residuos.

El proveedor deberá cumplir con todas las normas y recomendaciones nacionales relacionadas con la protección medioambiental en vigor en los países en que realiza sus actividades. El proveedor tendrá los certificados adecuados y/o permisos que le permiten realizar sus actividades. Los informes medioambientales son preparados de conformidad con las normas del país. Estarán disponibles en todas las instalaciones.

Los vertidos y las aguas residuales industriales serán medidos, analizados y tratados antes de su liberación al medio ambiente natural.

Las emisiones de sustancias peligrosas a la atmósfera serán medidas, analizadas y tratadas antes de su liberación.

Los residuos serán reutilizados o reciclados siempre que sea posible. El proveedor se asegurará que los residuos, particularmente los residuos peligrosos, sean tratados en las instalaciones: manejo, almacenamiento, reciclaje, etc. El proveedor garantizará que todos los vertidos de aguas residuales industriales sean realizados en plantas de tratamiento autorizadas. El seguimiento de su eliminación será garantizado.

El proveedor se asegurará que todas las sustancias que representan un riesgo medioambiental sean identificadas, etiquetadas y almacenadas para prevenir cualquier riesgo de contaminación en el caso de emisión accidental o vertido. Estarán previstos procedimientos y la preparación del personal ante emergencias para tratar cualquier hecho accidental que represente un riesgo medioambiental para las instalaciones o para el agua subterránea.

El proveedor intentará por todos los medios reducir el consumo de agua y energía, así como el consumo de los recursos naturales no renovables.

El proveedor realiza mediciones de las emisiones de gases de efecto invernadero y se compromete a reducirlas voluntariamente.

## **B. Corrupción**

Los Proveedores y Clientes se comprometen a trabajar contra todas las formas de corrupción, incluida la extorsión y el soborno tanto de funcionarios públicos como de empleados o ejecutivos de empresas públicas o privadas.

Los Proveedores y Clientes deberán evitar entregar a un empleado y/o directivo de SIN PAR cualquier cantidad de dinero, regalos, préstamos, descuentos, objetos valiosos salvo en el caso de regalos u obsequios promocionales de valor razonable que cumplan todas las leyes, normas y reglamentos en vigor.

## **C. Regalos e invitaciones**

Los regalos y las invitaciones no son necesarios para realizar actividades comerciales con SIN PAR, y son fuertemente desaconsejados. Los vendedores deberían evitar cualquier interacción con cualquier empleado de SIN PAR que pueda entrar en conflicto con los intereses de la compañía. Por ejemplo, los socios no deberían emplear o de otra manera realizar pagos a ningún empleado de SIN PAR durante el curso de ninguna operación entre el socio comercial y sin par. Si un empleado de un socio comercial es un familiar de un empleado de SIN PAR o si un vendedor tiene alguna otra relación con un empleado de SIN PAR que pueda representar un conflicto de intereses, el socio comercial se deberá comprometer a revelar este hecho a SIN PAR.

## **30. Competencia desleal y antimonopolio**

Deseamos competir de forma leal y honesta. La ventaja competitiva debe conseguirse mediante la innovación, el precio y la calidad de nuestros productos y por medio de la responsabilidad en nuestros compromisos, pero nunca por medio de prácticas empresariales desleales.

Cumplimos con la legislación y las normas diseñadas para promover la competencia. La normativa en materia de conductas anticompetitivas y/o desleales varía de unos países a otros y aborda conceptos legales complejos como el monopolio, oligopolio, el comercio injusto o limitado, la competencia, la discriminación de precio o la legislación sobre cárteles. En general, buscan proteger la competencia en el mercado y limitan ciertas prácticas que pueden ser realizadas por personas humanas o jurídicas que tienen por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado, o que

constituyen abuso de una posición dominante en un mercado, de modo que pueda resultar perjuicio para el interés económico general.

En la República Argentina y en muchos otros países es ilegal:

- Compartir información con la competencia sobre precios, márgenes de beneficios, gastos, condiciones de ventas, condiciones de crédito, clientes, precios y descuentos relacionados, y otra información sensible.
- Concertar en forma directa o indirecta el precio de venta o compra de bienes o servicios al que se ofrecen o demanden en el mercado;
- Establecer obligaciones de (i) producir, procesar, distribuir, comprar o comercializar sólo una cantidad restringida o limitada de bienes, y/o (ii) prestar un número, volumen o frecuencia restringido o limitado de servicios;
- Repartir, dividir, distribuir, asignar o imponer en forma horizontal zonas, porciones o segmentos de mercados, clientes o fuentes de aprovisionamiento;
- Establecer, concertar o coordinar posturas o la abstención en licitaciones, concursos o subastas;
- Imponer condiciones discriminatorias para la adquisición o enajenación de bienes o servicios sin razones fundadas en los usos y costumbres comerciales;
- Negarse injustificadamente a satisfacer pedidos concretos, para la compra o venta de bienes o servicios, efectuados en las condiciones vigentes en el mercado de que se trate;
- Suspender la provisión de un servicio monopólico dominante en el mercado a un prestatario de servicios públicos o de interés público;

Enajenar bienes o prestar servicios a precios inferiores a su costo, sin razones fundadas en los usos y costumbres comerciales con la finalidad de desplazar la competencia en el mercado o de producir daños en la imagen o en el patrimonio o en el valor de las marcas de sus proveedores de bienes o servicios; entre otras.

Ante la existencia de alguna estas situaciones, no dude en ponerse en contacto y buscar consejo a través del equipo jurídico o comuníquese al mail de denuncias.

## 31. Control de exportaciones y comercio

En SIN PAR trabajamos para respetar y cumplir con la normativa aduanera y fiscal que reglamenta operaciones de importación y/o exportación de bienes o servicios. La venta de ciertos productos y/o servicios puede estar sujeta, en ciertos países, a una normativa de control de importaciones y exportaciones.

La legislación aduanera y fiscal relacionada con la importación y exportación de bienes y servicios es compleja. Además, muchos países tienen restricciones de comercio, como por ejemplo, sanciones económicas, embargos y boicots. Es importante ponerse en contacto con el Comité de Ética para estar seguro de que las actividades de importación y exportación cumplen con la legislación en vigor.

## 32. Lavado de dinero

No se aceptará, facilitará o apoyará ninguna operación que implique convertir en legal dinero o bienes de origen ilícito.

Para no legitimar dinero proveniente de actividades terroristas o criminales:

- La Compañía realiza negocios únicamente con clientes, proveedores o socios dispuestos a ofrecer información adecuada para determinar si sus inversiones, pagos y/o los bienes o servicios ofrecidos provienen de actividades lícitas y se ajustan a la normativa vigente en materia de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.
- No se efectúan ni se aceptan pagos a/de una persona humana, jurídica u organismo público o privado que no sea parte de una operación comercial determinada, o bien, que no tenga legalmente derecho a recibir pagos, a menos que exista una aprobación previa de la Dirección de Legales corporativa.
- Los pagos a clientes y proveedores se realizan a través de medios bancarios.
- No realizar operaciones en forma aislada o reiterada, con independencia del monto, que carecen de justificación económica y/o jurídica, que no guardan relación con el nivel de riesgo del cliente o proveedor o su perfil transaccional, o que, por su frecuencia, habitualidad, monto, complejidad, naturaleza y/u otras características particulares, se desvían de los usos y costumbres en las prácticas de mercado.
- No realizar operaciones comerciales que ocasionan sospecha.

En caso de duda o sospecha respecto a cualquier operación comercial que pudiera potencialmente implicar la existencia, movimiento, destino o uso ilegal de fondos producto de actividades ilegales para hacerlos aparentar legítimos en cualquier operación comercial, consultar inmediatamente a su superior, o bien, al canal de denuncias [denuncia@sinpar.com.ar](mailto:denuncia@sinpar.com.ar).

### **33.Actividades políticas y contribuciones**

SIN PAR respeta el principio de no interferencia en el funcionamiento de los organismos públicos en la República Argentina y demás países donde desarrolla sus actividades comerciales.

La compañía respeta el derecho de todos los ciudadanos para participar en el proceso político y en las actividades políticas de su elección.

Cualquier aporte por parte de la Compañía y/o sus integrantes deberá realizarse en la República Argentina de conformidad con las previsiones de los artículos 14 y siguientes de la Ley N° 26.215 de financiamiento de los partidos políticos.

### **34.Organizaciones benéficas y donaciones**

SIN PAR se compromete ante sus comunidades y están siempre dispuestas a colaborar con organizaciones sin ánimo de lucro que apoyan causas humanitarias nobles. Se pueden realizar donaciones a organismos públicos a nivel nacional o local en la medida que puedan ser consideradas como acciones de asistencia social y cuenten con todas las autorizaciones internas de la Compañía y se encuentren debidamente documentadas en los libros sociales.

SIN PAR promueve y está orgulloso de aquellos empleados que hacen voluntariado y apoyan económicamente a organizaciones sin ánimo de lucro.

Necesitamos estar seguros de que las contribuciones corporativas de recursos humanos, financieros y otros por parte de SIN PAR siempre sean realizadas en cumplimiento de las leyes y normas locales y de que cumplan todos los informes de transparencia en vigor y las obligaciones de declaración jurada ante la Unidad de Información Financiera u organismo similar, a cuyo efecto ante cualquier duda podrá consultar con o vía email a través del canal XX

## 35. Redes sociales y tecnología

Las redes sociales y los medios sociales, en general, son en la sociedad de hoy en día una forma versátil y muy poderosa para crear y compartir contenidos, opiniones, percepciones, experiencias y perspectivas de formas diferentes.

SIN PAR participa activamente de las redes sociales y anima a todos sus empleados a utilizarlas en su actividad profesional diaria. La utilización de las redes sociales es bienvenida y alentada como una forma de comunicación entre quienes forman parte del grupo y, al mismo tiempo, con otros colegas, proveedores, clientes y la comunidad.

SIN PAR está muy orgulloso de sus empleados y propicia hacer pública nuestra relación con la empresa, siempre con responsabilidad, utilizando el sentido común y teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Los empleados deben abstenerse de utilizar los medios sociales para hablar sobre cuestiones que implican información sensible y confidencial.
- Deben cumplir con las políticas de la compañía y con las leyes de promoción y marketing autorizadas.

## 36. Activos de tecnología

En todo momento, se deben utilizar el buen juicio y el sentido común; comportarse de forma ética, legal y profesional; y cumplir con los protocolos de autorización aplicables cuando se acceda y utilice tecnología, dispositivos o servicios suministrados por la compañía, y el contenido relacionado con los mismos.

Está permitido el uso personal, ocasional y puntual de los sistemas de información de la compañía sujeto a ciertas restricciones. Salvo cuando exista especificación legal en contra, no está garantizada la privacidad personal de la información enviada a, enviada desde o almacenada en los sistemas de la compañía. Es decir, bajo ninguna circunstancia debe crearse una expectativa de privacidad en el uso del correo electrónico, redes sociales o equipos provistos por la compañía.

Sujeto a la legislación nacional, todos los documentos, incluidas las comunicaciones electrónicas, están bajo examen o monitorización en todo momento para respetar los requisitos jurídicos o empresariales y los principios y compromisos establecidos en este Código de Ética.

Al utilizar dispositivos y servicios de la compañía, los empleados de SIN PAR no deben crear accesos, almacenar, imprimir, solicitar o enviar ningún material que sea intimidatorio, que acose, amenace, que sea abusivo, sexualmente explícito o de otra manera ofensivo o inadecuado, ni enviar comunicaciones maliciosas, denigrantes o falsas.

## 37.Descargas

No se pueden utilizar los recursos tecnológicos de la compañía de una forma que constituya una violación de los derechos de propiedad intelectual de SIN PAR y/o de terceros.

Al utilizar los activos tecnológicos de SIN PAR (computadoras de escritorio o portátiles, smartphones, tabletas, servidores, páginas web, casillas de correo electrónico, aplicaciones, etc.) no está permitido descargar y/o almacenar y/o enviar material que cumpla o involucre alguna de las siguientes características:

- Información confidencial
- Material inapropiado en el ámbito profesional o del trabajo.
- material que pueda ser ofensivo para otras personas.
- Material que tenga derechos de propiedad intelectual (a menos que el material que tenga derechos de propiedad intelectual tenga la licencia adecuada). Este material incluye software, archivos que contengan imágenes o gráficos, juegos para PC, películas y música y archivos de video.

Ante cualquier duda, no dude en consultar con su supervisor, jefe o el Comité de Ética.

## 38.Responsabilidad ambiental

Nuestro Sistema Integrado de Gestión ordena nuestros esfuerzos para lograr un uso responsable de los recursos naturales y minimizar los residuos que generamos en nuestra actividad. A partir de programas de concientización sobre la separación y reducción de residuos promovemos el cuidado del medio ambiente más allá de los espacios de trabajo.

Los talleres y capacitaciones son abiertas a todos los colaboradores, buscando motivar este cambio cultural desde los puestos de trabajo, para que luego puedan transmitir buenas prácticas en sus hogares.

## **39. Otras consideraciones**

Todos los integrantes de SIN PAR tienen la responsabilidad de familiarizarse con las disposiciones de este Código y comprometerse con su cumplimiento.

Al efecto se establecen las siguientes acciones:

### **A. Difusión**

El Departamento de Recursos Humanos deberá asegurarse sobre la comunicación del presente Código, donde se contará con la participación activa de todos los funcionarios para que el mismo sea puesto en conocimiento de manera eficaz a todos los colaboradores. Las capacitaciones sobre el Programa de Integridad serán obligatorias para todos los integrantes de SIN PAR y quedarán formalizadas en el plan anual de capacitaciones de la empresa.

## 40. Carta de aceptación

### COMPROMISO PERSONAL

A continuación, presentamos una carta compromiso que deberá ser firmada y anexada al expediente de cada uno de los colaboradores.

La firma de este documento expresa la congruencia, aceptación e identificación de cada colaborador con los principios y cultura SIN PAR, aquí establecidos. Es una expresión de convicción personal y de honesta determinación de practicarlos de forma viva y eficaz en el actuar cotidiano.

Yo, \_\_\_\_\_, hago constar que he recibido, leído, comprendido y aceptado los valores establecidos en la cultura SIN PAR y las normas contenidas en su Código de Ética. Me comprometo a conducir mis actos con apego a dicho documento, a fin de preservar la confianza que otros colaboradores, clientes, proveedores y autoridades han depositado en la compañía a la que pertenezco.

Asimismo, me comprometo a que, en caso de dudas acerca de su aplicación, solicitaré apoyo de mi jefe directo o del área de Recursos Humanos para su aclaración.

Entiendo que la firma de la presente carta compromiso no constituye, ni debe interpretarse como contrato de trabajo por tiempo indefinido; tampoco garantiza la continuación de mi relación laboral.

Leída la presente carta compromiso y entendido su contenido y alcance, se firma en \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

De conformidad,

\_\_\_\_\_

Nombre completo y firma

Número de empleado: \_\_\_\_\_

La presente carta compromiso deberá entregarse al área de Recursos Humanos en un periodo no mayor a \_\_\_\_\_ días naturales después de su firma. El diferimiento en la entrega de la presente carta compromiso no me exime del cumplimiento del Código de Ética ni de estar sujeto a las sanciones que en él se describen.

## Contacto



CONESA 10 - (B1878KSB)  
QUILMES - BS. AS. - ARGENTINA



WHATSAPP:  
+54 (911) 6402-4937



TEL/FAX BUENOS AIRES  
+54 (11) 2152 0670



[VENTAS@SINPAR.COM.AR](mailto:VENTAS@SINPAR.COM.AR)



TEL/FAX CÓRDOBA  
+54 (0) 351 441 9599



[WWW.SINPAR.COM.AR](http://WWW.SINPAR.COM.AR)



TEL/FAX ROSARIO  
+54 (0) 341 465 6494