

CÓDIGO DE ÉTICA

Construyendo bases sólidas



INDICE

I INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 ¿Para qué un Código de Ética?.....	8
1.2 ¿A quién aplica el Código de Ética?.....	8
1.3 ¿Cuál es nuestra responsabilidad como colaboradores?.....	8
1.4 Excepciones	9
II PRINCIPIOS DE SODIMAC	10
III ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ÉTICA	14
3.1 Consejeros de Integridad.....	15
3.2 Gerencia de Ética.....	15
3.3 Comité de Ética.....	15
3.4 Oficial de Ética	15
IV CANAL DE INTEGRIDAD	16
V FORMAS Y GARANTÍAS PARA COMUNICAR INQUIETUDES ÉTICAS	18
5.1 Preguntas.....	18
5.2 Denuncias	18
5.3 Sin Represalias.....	19
VI ¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN NUESTRO TRABAJO?	21
6.1 Respetando a las Personas.....	22
6.2 Manteniendo buenas relaciones con nuestros Clientes.....	23
6.3 Manteniendo buenas relaciones entre Colaboradores.....	23
6.4 Declarando y administrando nuestros Conflictos de Interés.....	24
6.5 Cumpliendo la Ley y la Normativa Interna en el Uso de Alcohol y Drogas.....	25
6.6 Rechazando toda forma de Acoso y Discriminación	26
6.7 Manteniendo Buenas Relaciones con Proveedores y Terceros.....	26
6.8 Cumpliendo la Normativa Interna sobre Regalos e Invitaciones.....	28
6.9 Cuidando los Bienes de la Compañía	29
VII ¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN EL MERCADO?	31
7.1 Competiendo de Manera Justa.....	31
7.2 Respetando la Integridad Financiera y Documental	32
7.3 Manejando la Información según la Ley y la Normativa Interna.....	33
7.4 Respetando la Propiedad Intelectual e Industrial.....	33
VIII ¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN LA SOCIEDAD?	34
8.1 Con apego a la Ley	34
8.2 Rechazando Cualquier Forma de Soborno	35
8.3 Actuando Responsablemente con las Comunidades y el Medio Ambiente.....	36
8.4 Protegiendo la Salud y Seguridad de Colaboradores y Clientes	36
8.5 Cumpliendo con la Seguridad del Producto.....	36
8.6 Desarrollando Actividades Políticas Fuera del Lugar y Horario de Trabajo	38
8.7 Relacionándonos con la Autoridad con Integridad.....	38
8.8 Contando con Autorización antes de hacer Declaraciones a los Medios de Comunicación.....	39
8.9 Actuando con Integridad Dentro y Fuera del Trabajo	39
IX PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA COMPAÑÍA: cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, concusión, enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, balances e informes falsos agravados, tráfico de influencias, lavado de activos y financiamiento del terrorismo	41
X ¿CÓMO ACTUAR FRENTE A UN DESAFÍO ÉTICO?	43
XI MEDIDAS APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	44
XII NUESTRO COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD	45



INTRODUCCIÓN

¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE ÉTICA?

Hoy muchas empresas tienen un Código de Ética. Y empresas como la nuestra en tamaño, presencia y complejidad, siempre hemos tenido uno.

¿Te preguntaste por qué?

Nosotros sí. Y éstas son las razones:

+Porque es una muy buena manera de asegurarnos que vivamos nuestros valores como empresa y porque es importante que todos tengamos claridad de cuál es el comportamiento que se espera de nosotros. Nuestra ética tiene que estar clara y este Código ayuda mucho a que así sea.

+Para demostrar nuestra integridad, que habla de lo que hacemos, de lo que somos y de lo que proyectamos incluso cuando nadie nos está viendo.

+Nosotros llevamos la ética a la acción.

+Porque para hacer lo correcto hay que saber qué es lo correcto y, a veces, la diferencia es difícil de ver. Este Código y los mecanismos que establece son herramientas para ayudarnos. Hacer lo correcto necesita a veces de valentía, y si ponemos esto por escrito y lo comunicamos muy bien, sabés que estamos todos detrás; que estamos todos juntos comprometidos con hacer lo correcto y que nadie, absolutamente nadie en la compañía, puede pedirte que rompas este compromiso de integridad.

¿A QUIÉN APLICA EL CÓDIGO DE ÉTICA?

Este Código aplica a todos nosotros, independientemente de las actividades y responsabilidades que tengamos. Esto incluye a todos los colaboradores, ejecutivos y directores. Además, la compañía busca y promueve que sus proveedores y terceros en general, actúen de acuerdo a este Código.

¿CUÁLES SON NUESTRAS PRINCIPALES RESPONSABILIDADES ÉTICAS COMO COLABORADORES?

+Cumplir siempre con la ley, este Código de Ética y las normas internas de la compañía.

+Liderar con integridad y siempre con el ejemplo. Cuidá siempre que tus acciones sean éticas y digan lo mismo que tus palabras.

+Mantener un clima laboral sano, que incentive el comportamiento íntegro y un ambiente de confianza en el que la gente se sienta cómoda para hacer preguntas y denuncias sobre ética, sin temor a represalias.

+Preguntar antes de actuar si es que tenés una duda, reportar lo que está mal y colaborar en las investigaciones de la compañía.

Si tenés dudas siempre podés recurrir a los Consejeros de Integridad y a la Gerencia de Ética.

EN EL DÍA A DÍA:
Mi jefe me pide que omita cierta información en los reportes a la autoridad porque pueden afectar gravemente la reputación de la compañía. ¿Qué debo hacer?

Esta instrucción no sólo es contraria a nuestro Código de Ética, sino que también podría ser ilegal. Si no sentís la confianza necesaria para decirle directamente a tu jefe que esto está mal, podés acudir al Consejero de Integridad, al Gerente de Ética o hacer una denuncia a través de alguno de los medios del Canal de Integridad de la compañía. Si lo preferís, tu denuncia también puede ser anónima.

EXCEPCIONES

Sin perjuicio de que este Código de Ética nos aplica a todos, en casos muy excepcionales se puede solicitar una dispensa a la aplicación del mismo. Las solicitudes deben ser enviadas a la Gerencia de Ética con anticipación a la conducta para la cual se busca aprobación.





VIVIR NUESTROS VALORES

Los valores son la forma cómo hacemos las cosas. Son los comportamientos que guían nuestro actuar y están presentes en nuestro día a día en todo lo que hacemos. Al seleccionar a un nuevo integrante en tu equipo, al darle la bienvenida, al evaluar su desempeño, en la manera en que nos retroalimentamos, al reconocer, en la forma en que trabajan y se coordinan como equipo, al definir sucesores, al desarrollartalento, etc.

para cumplir nuestro propósito:
Simplificar y Disfrutar más la Vida



SOMOS UN SOLO
EQUIPO

- **Diverso:** Formando equipos diversos, donde se incluyan distintas miradas, identidades, culturas, edades y trayectorias. Mientras más diversos son los equipos, mejores resultados y más compromiso se genera.
- **Que Confía:** Promoviendo la creación de espacios de confianza donde todas las personas se sientan escuchadas, puedan expresar sus opiniones e inquietudes, trabajando de manera horizontal y siendo colaborativo en tus relaciones.
- **Que Desarrolla:** Sosteniendo periódicamente conversaciones de desarrollo con tu equipo, para conocer sus intereses y explorar oportunidades de crecimiento, pidiendo retroalimentarse continuamente, celebrando los logros y valorando los hitos.

NOS MOVEMOS
ÁGILMENTE

- **Anticipando:** Motivando a las personas a cuestionarse la manera en que siempre se han hecho las cosas, buscando mejora continua e innovación, promoviendo siempre agregar valor al cliente.
- **Siendo protagonistas:** Entregándole autonomía a los equipos y apoyándolos según su madurez en la definición de focos, priorización y/o ejecución.
- **Aprendiendo permanentemente:** Facilitando espacios donde los equipos puedan atreverse a experimentar o probar, equivocarse, aprender y desaprender para reflexionar e implementar aprendizajes rápidamente.

NOS APASIONAMOS
POR EL **CLIENTE**

- **Con empatía:** Inspirando a través del ejemplo, generando instancias para estar cerca de los distintos tipos de clientes con una actitud empática que les permita levantar dolores y soluciones.
- **Conociendo:** Promoviendo en el equipo que el cliente esté en el centro de todas las decisiones que tomen, y para asegurar que las decisiones sean correctas, impulsa a que se basen en data, información, tendencias y experiencias pasadas.
- **Simplificando:** Desafiando a los equipos a pensar día a día ¿Cómo poder simplificar lo que hacemos para que el cliente pueda disfrutar más su experiencia con nosotros?

CUIDAMOS EL
FUTURO

- **Respetando:** Promoviendo un firme respeto, primero, hacia nuestros equipos (respetando horarios, herramientas laborales necesarias, conciliación vida laboral-personal, etc), cuidando el medio ambiente y siendo actores protagonistas del desarrollo de la sociedad en todo momento.
- **Con Integridad y honestidad:** Siendo consistente entre los dichos y los actos, alineando a los equipos a la estrategia, Valores, Propósito y Políticas de la compañía.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ÉTICA

CP
03

P.14



Para asegurar que nuestro compromiso con la ética funcione, la compañía ha creado una estructura organizacional que permite difundir adecuadamente nuestros valores, educar a colaboradores y terceros con los que se relaciona la compañía y gestionar profesionalmente todas las consultas y denuncias que se reciban.

3.1 CONSEJEROS DE INTEGRIDAD

Son colaboradores que han recibido un entrenamiento especial y por tanto están capacitados para asesorarnos en temas de integridad, aclarando dudas e inquietudes y canalizando de forma confidencial las denuncias que se les planteen. Podés conocer quiénes son en nuestra intranet.

3.2 GERENCIA DE ÉTICA

Es el área de la Gerencia de Asuntos Legales que está a cargo de velar por el buen funcionamiento de nuestro Programa de Ética y el fiel cumplimiento del Código de Ética, recibiendo y gestionando las consultas, denuncias e investigaciones de forma profesional y confidencial. Adicionalmente desarrolla capacitaciones y campañas de difusión con el objeto de orientar a los colaboradores en nuestra ética.

3.3 COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética está formado por el Gerente General, el Gerente de Asuntos Legales, el Gerente de Administración y Finanzas, el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de Auditoría. Su objetivo es supervisar la efectividad del Programa de Ética de la compañía.

3.4 OFICIAL DE ÉTICA

Es aquel colaborador designado por el Gerente General para que actúe como interlocutor entre la compañía y la Gerencia de Ética.

P.15



CANAL DE INTEGRIDAD



Es posible que al momento de tomar una decisión nos surjan dudas de carácter ético y sea necesario consultar antes de actuar. En otras ocasiones podemos tener dudas respecto de la integridad del actuar de otros colaboradores, o hemos tomado conocimiento de que se ha cometido un delito o alguna actuación ilegal en el interior de la compañía.

Esta información es muy relevante para la compañía a fin de conducir de manera adecuada el actuar de sus colaboradores o sancionar aquellas conductas que infringen la ley, nuestras normas internas o el Código de Ética.

La compañía pone a nuestra disposición los siguientes medios a través de los cuales podemos contactar directamente a la Gerencia de Ética:

- + Botón de acceso al link "Canal de Integridad" ubicado en la intranet y página web de la compañía.
- + Número telefónico gratuito 0810 666 5588.
- + Correo electrónico: contactoargentina@gerenciadeetica.com
- + Personalmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética.

Es importante destacar que toda la información que reciba la compañía a través de los distintos medios del Canal de Integridad será tratada de forma estrictamente confidencial, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como todo dato relacionado a la misma. Es deber también de todos quienes toman conocimiento de un caso ético guardar la máxima confidencialidad.

Asimismo un colaborador o un tercero podrá, con la seriedad y responsabilidad del caso, efectuar una denuncia de manera anónima.

Creemos en el valor de la verdad y el respeto, por lo que debemos usar el Canal de Integridad con responsabilidad.



FORMAS Y GARANTÍAS PARA COMUNICAR INQUIETUDES ÉTICAS

5.1 PREGUNTAS

A la compañía le interesa que todos los colaboradores entiendan muy bien este Código. Por eso tenemos especialistas para resolver cualquier duda o inquietud. Todas las consultas son importantes y por ello serán gestionadas de forma profesional, rápida y confidencial.

P.05

Las preguntas, dudas o inquietudes pueden realizarse directamente al Consejero de Integridad o a la Gerencia de Ética, utilizando algunos de los medios de contacto del Canal de Integridad (teléfono 0810 666 5588, email contactoargentina@gerenciadeetica.com, botón de acceso al link "Canal de Integridad" ubicado en la intranet y página web de la compañía) o acercándose personalmente a la Gerencia de Ética.

P.18

5.2 DENUNCIAS

La integridad corporativa la construimos todos, día a día. Por eso tu aporte es vital no solo con tu actuar ético sino también informando sobre aquellas situaciones que se alejan de la conducta esperada. Si tomás conocimiento o sos testigo de una infracción a este Código, la compañía espera que la informes para así investigar la situación y tomar las medidas que sean necesarias. Toda denuncia será gestionada por la Gerencia de Ética e investigada de manera confidencial protegiendo la identidad de quien denuncia, de quienes colaboran con testimonios en una investigación y todo dato relacionado a la investigación.

Recordá, cada uno de nosotros está llamado a ayudar en esto. No informar una infracción al Código de Ética

puede ser tan perjudicial como la misma infracción. De ahí la importancia de utilizar los distintos medios de contacto del Canal de Integridad para entregar este tipo de información. No te inhibas de preguntar o denunciar pensando que alguien más lo hará. Si ves algo que está mal, reportá.



5.3 SIN REPRESALIAS

Para la compañía es importantísimo recibir todas las inquietudes éticas que tengan los colaboradores de manera de responder a sus dudas. Para que los colaboradores se acerquen libremente, es indispensable contar con un ambiente donde todos sientan confianza de plantear sus inquietudes sin temor a sufrir algún perjuicio o represalia.

Se entiende por represalia toda conducta que afecte negativamente o perjudique al colaborador a raíz de haber planteado de buena fe una inquietud o denuncia o colaborado en una investigación ética.

Las represalias en contra de colaboradores que plantean inquietudes éticas no serán nunca toleradas y serán consideradas una infracción grave al Código de Ética.

Por tanto, una vez acreditada la comisión de una represalia se tomarán medidas en contra del colaborador que la haya cometido.

Ahora bien, la compañía espera que los colaboradores actúen de buena fe, es decir, con el convencimiento genuino y honesto de lo que están planteando, aunque posteriormente se determine que hubo un error. Por el contrario, si un colaborador realiza una denuncia a sabiendas de que es falsa, sí es posible que la compañía adopte medidas en contra de éste.

Si un colaborador considera que ha sufrido represalias, debe informar inmediatamente este hecho a la Gerencia de Ética a través de los canales que la compañía pone a su disposición.

EN EL DÍA A DÍA:
Hace unos meses atrás participé como testigo en una investigación ética y desde esa fecha mi jefe me excluye de ciertas reuniones y no me entrega, como lo hacía antes, información necesaria para mi trabajo. ¿Puede ser esto represalia?

Sí. Un cambio negativo e injustificado en el trato o en la forma de trabajar podría ser considerado represalia. Si tu jefe cambió su trato hacia vos después de dar tu testimonio como testigo, debés informarlo a la Gerencia de Ética.

P.19



???



¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN NUESTRO TRABAJO?

En Sodimac estamos comprometidos en ser una empresa socialmente responsable tanto con nuestros clientes, colaboradores, proveedores, el medioambiente, nuestra comunidad y la sociedad en general, buscando aportar al desarrollo de los países donde estamos presentes. Por esta razón, nos hacemos cargo de los impactos reales y potenciales también en el ámbito de los derechos humanos y establecemos los mecanismos de mitigación, prevención y remediación al respecto, mediante nuestro Sistema de Integridad Corporativa.

Desarrollamos nuestras actividades de acuerdo a la legislación nacional y a los principales instrumentos internacionales, que conforman nuestro marco conceptual: "Declaración Universal de los Derechos Humanos", de las Naciones Unidas (ONU);

"Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos", de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU); "Principios del Pacto Global" de las Naciones Unidas (ONU); "Directrices para Empresa Multinacionales", de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); "Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social", de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Norma internacional ISO 26000 de Responsabilidad Social (ISO), y la iniciativa para reportar, de Global Reporting Initiative (GRI).

Sodimac busca cumplir las expectativas de un comportamiento sostenible, respetando los derechos humanos en todas sus actividades, en cualquier lugar que

esté presente, en el marco de la normativa internacional reconocida, especialmente las orientaciones de los organismos y las normas antes indicadas, junto con los Principios Ruggie que promueven proceder con la debida diligencia, identificando y previniendo las eventuales consecuencias negativas que pudiesen provocar sus actividades en las personas, además de remedarlas cuando fuera necesario ("Proteger, Respetar y Remediar").



6.1 RESPETANDO A LAS PERSONAS

El respeto a la dignidad de cada uno de los colaboradores es fundamental para la construcción de la integridad corporativa y por ello la compañía se compromete a protegerla siempre. Toda violación a la dignidad de sus colaboradores o de terceros con los que se relacione la compañía será debidamente sancionada.

La compañía busca promover la diversidad entre sus colaboradores y espera por tanto que las relaciones entre éstos estén basadas en el respeto e inclusión.

En particular, la compañía se compromete a:

- a) Respetar a todas las personas independientemente de sus posturas ideológicas y filosóficas, ideas políticas, creencias religiosas u orientación sexual.
- b) Promover la diversidad e inclusión como fuente de enriquecimiento recíproco entre los colaboradores. Por tanto, no tolerará ningún tipo de discriminación arbitraria o acoso.
- c) Proteger a la persona, la salud y dignidad de todos aquellos con que se relaciona. Asimismo, prohibir el uso de mano de obra infantil y el uso de mano de obra forzada.
- d) Capacitar a los colaboradores para que continúen su desarrollo personal y profesional.
- e) Proteger la identidad de los colaboradores que efectúan preguntas o denuncias.
- f) Asegurar que no sufrirán represalias los colaboradores que efectúan preguntas o denuncias.



6.2 MANTENIENDO BUENAS RELACIONES CON NUESTROS CLIENTES

Todos los colaboradores de esta compañía nos debemos a nuestros clientes, por ello nos comprometemos a entregarles un servicio profesional y honesto. De esta manera el cliente recibirá una atención respetuosa y no discriminatoria, información veraz, completa y adecuada a sus requerimientos.

6.3 MANTENIENDO BUENAS RELACIONES ENTRE COLABORADORES

Somos responsables de crear un ambiente de trabajo de respeto y confianza recíprocos. Como colaboradores asumimos el compromiso de actuar sin poner en riesgo, ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que formamos parte de esta organización. Igualmente, nos relacionamos con honestidad, respeto y amabilidad.

En razón de lo anterior, está estrictamente prohibido en el interior de la compañía el abuso de autoridad, el acoso sexual y laboral, el hostigamiento psicológico, la discriminación arbitraria, el trato despectivo o humillante, así como cualquier otra acción que nos afecte negativamente.

EN EL DÍA A DÍA:

Fui testigo de que otro vendedor mintió acerca de los atributos de un producto a un cliente extranjero que no hablaba español a fin de lograr convencerlo de adquirirlo. ¿Es correcta esta actitud?

No. El compromiso de la compañía es entregar siempre información veraz al cliente, aun cuando eso signifique no concretar la venta.

EN EL DÍA A DÍA:

Uno de mis compañeros de trabajo habla con groserías, se refiere a otros de manera ofensiva y cuenta chistes obscenos en reuniones de trabajo. Ya le aclaré personalmente que esta situación me incomoda, pero sigue con la misma actitud, lo que me afecta en el trabajo. Dice que si en nuestro país la gente habla así, él puede también hacerlo en el trabajo y que el problema soy yo porque soy demasiado sensible. ¿Qué debo hacer en esta situación?

Este tipo de conducta es inadecuada y atenta contra el respeto que nos debemos entre nosotros. Acercate al Consejero de Integridad o a la Gerencia de Ética y plantea el asunto. También podés hacer una denuncia a través de cualquiera de los medios del Canal de Integridad que la compañía pone a tu disposición.



6.4 DECLARANDO Y ADMINISTRANDO NUESTROS CONFLICTOS DE INTERÉS

Como colaboradores, tenemos la responsabilidad y obligación de tomar decisiones y de actuar basados en el mejor interés de la compañía. Por tanto, debemos evitar toda situación en que nuestros intereses personales estén o parezcan estar en contraposición con los intereses de la compañía.

Existe conflicto de interés si al tener que tomar una decisión a nombre de la empresa, la objetividad del colaborador se ve afectada por la posibilidad de obtener un beneficio personal o para un tercero.

A veces los conflictos de interés son reales y a veces son aparentes. Pero el que sean aparentes no significa que no puedan ser graves porque tu reputación y nuestra reputación podrían verse afectadas.

Las situaciones que dan origen a conflictos de interés pueden surgir de varias formas, y pueden no ser negativas o incorrectas en sí mismas. La mejor manera de evitar que

dichas situaciones generen una contraposición entre los intereses del colaborador y los de la compañía es comunicándolas oportunamente. En términos generales se debe informar de todo interés económico, vínculo personal, o comercial con otros colaboradores, clientes, proveedores y/o competidores, como también empleos externos y cualquier otra actividad, asociación o vinculación con otras personas que puedan generar un conflicto de interés.

Para más claridad y criterios prácticos, nuestra compañía tiene una Política de Conflictos de Interés. En ella podrás encontrar información detallada sobre los tipos de conflicto que pueden darse, la responsabilidad de los colaboradores y la forma de administrarlos.

En caso de dudas, consultá directamente con tu superior jerárquico o con la Gerencia de Ética, quienes podrán guiarte.

EN EL DÍA A DÍA:

Tengo una relación romántica con una compañera de trabajo a la que supe rviso indirectamente, ¿es esto un con flicto de interés?

Sí, existe un conflicto de interés cuando sos el supervisor directo o indirecto de alguien con quien tenés una relación romántica. Puede que estés actuando correctamente, pero tu relación podría percibirse como un factor que influye en tu juicio, por lo que debés declararlo para que la compañía tome las medidas apropiadas y administre este conflicto.

Me gustaría formar una empresa y asociarme para ello con uno de mis subalternos. Esta empresa no va a tener nunca relación comercial con la compañía. ¿Puedo hacerlo?

No, esto constituye un conflicto de interés. Tu objetividad y juicio en las decisiones relativas a tu subalterno se pueden ver afectadas por ser tu socio.

6.5 CUMPLIENDO LA LEY Y LA NORMATIVA INTERNA EN EL USO DE ALCOHOL Y DROGAS

La seguridad de nuestros colaboradores y clientes es una de las principales responsabilidades y preocupaciones de nuestra compañía. El consumo de drogas ilícitas y la utilización indebida de fármacos y alcohol pueden deteriorar este nivel de seguridad y, al mismo tiempo, tener consecuencias dañinas en las personas. Asimismo, la tenencia, compra, venta y/o distribución de drogas ilícitas constituye un delito. Por tales motivos, nuestra compañía prohíbe estrictamente la tenencia, distribución, compra, venta y consumo de drogas ilícitas y/o alcohol en el trabajo.

En ocasiones, es posible que, por una enfermedad o condición de salud, un médico te haya dado indicaciones para que tomes fármacos que, aunque sean legales y te hayan sido ordenados por el médico, pueden alterar algunas de tus facultades que son necesarias para hacer tu trabajo, como por ejemplo, tu capacidad de concentración o tus reflejos. Si eso ocurre, es importante que discutas con tu médico si ello puede acarrear algún riesgo para vos, para tus compañeros de trabajo, para los clientes o para los activos de la compañía, y que te aconseje y te dé instrucciones al respecto.

No está permitido fumar en las instalaciones de la compañía.



EN EL DÍA A DÍA:

He sido testigo presencial de cómo uno de nuestros compañeros de trabajo consumía drogas en uno de los baños de la compañía. ¿Qué debo hacer?

Ojalá encuentres una manera de ayudar a tu compañero. Si tenés confianza con él, quizás puedas recomendarle que empiece un tratamiento de rehabilitación. Pero, aun así, y en cualquier circunstancia, acercate al Consejero de Integridad y planteale este tema para que se tomen las medidas correspondientes o realizá una denuncia. Esta es la mejor manera de ayudarlo y cuidar la seguridad de todos quienes trabajan con él. Informar de esta situación no es un acto de deslealtad con tu compañero; es más bien un acto de lealtad con todos tus demás compañeros de trabajo y con la compañía, porque el que una persona esté bajo los efectos de drogas ilícitas en el trabajo es un peligro para todos.



6.6 RECHAZANDO TODA FORMA DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Uno de los valores fundamentales de nuestra compañía es el respeto por la persona. Son contravenciones graves a este Código todas las conductas de acoso sexual y laboral y todo acto de discriminación.

Asimismo, la compañía valora y protege la diversidad de raza, color, sexo, estado civil, asociación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia étnica u origen social. La compañía buscará identificar y corregir oportuna y adecuadamente cualquier conducta que atente contra este valor, pero la responsabilidad de mantener un ambiente libre de discriminación en el trabajo, entre nosotros mismos, con nuestros clientes, proveedores y terceros en general, es de todos.

EN EL DÍA A DÍA:

Uno de mis compañeros de trabajo me está enviando regalos y correos electrónicos para invitarme a salir. Le aclaré que estoy casada y que no tengo ningún interés en tener una relación con él, pero sigue con la misma actitud, lo que me afecta en el trabajo. ¿Qué debo hacer en esta situación?"

Ante un caso de posible acoso sexual es necesario que converses con el Consejero de Integridad y le cuentes tu problema. Él/ella te dirigirá para que puedas enfrentar la situación o hacer la denuncia respectiva a través del Canal de Integridad.

6.7 MANTENIENDO BUENAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y TERCEROS

En nuestras relaciones con los proveedores y terceros con quienes la compañía tiene algún vínculo, siempre debe estar presente la búsqueda del beneficio para nuestros clientes. Para esto debemos establecer vínculos basados en la transparencia, en la eficiencia y en el respeto a la normativa legal vigente. La compañía buscará siempre obtener mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente a ningún proveedor o tercero.

Buscaremos no realizar negocios ni mantener relaciones comerciales con personas y empresas que se aparten deliberadamente de la ley, que participen de negocios ilícitos o cuya conducta infrinja deliberadamente los principios y valores de la compañía. Cuidaremos nuestra reputación buscando relacionarnos con quienes compartan nuestros estándares éticos.





6.8 CUMPLIENDO LA NORMATIVA INTERNA SOBRE REGALOS E INVITACIONES SOCIALES

La práctica de hacer o aceptar regalos o invitaciones sociales o de entretenimiento en contextos de negocios es una realidad. Sin embargo, esto se podría prestar para abusos, puede favorecer situaciones de corrupción, confunde los planos profesional y personal y aumenta el costo general de hacer negocios, en perjuicio de los clientes y la compañía. Además, aceptar regalos o invitaciones sociales puede causar un conflicto de interés o una apariencia de conflicto entre tus intereses personales y tu responsabilidad como colaborador.

Sin perjuicio de lo anterior, sí podemos recibir algunos bienes u objetos siempre y cuando sean de manifiesto menor valor, habituales según la cultura, el lugar y las circunstancias en que se dan, pudiendo llevar la marca del proveedor o no, a modo de difundir su empresa o servicios, y se distribuyan de buena fe e indiscriminadamente a proveedores o clientes en carácter de actividad de marketing, como llaveros, lápices y gorros, entre otros.

No debemos aceptar regalos ni invitaciones

sociales de ningún proveedor, posible proveedor, funcionario público, cliente, socio comercial o competidor. Este regalo o invitación puede estar buscando influir en las decisiones comerciales o de negocios. En la Política de Regalos y en la Política de Invitaciones podrás encontrar más información en detalle y las excepciones a esta norma.

En caso de existir cualquier duda, podés consultar al Consejero de Integridad o a la Gerencia de Ética.



EN EL DÍA A DÍA:

Un proveedor me invitó a comer en un exclusivo restaurant para conversar acerca de su nueva línea de productos. ¿Puedo aceptar la invitación?

Sí, podés aceptar, pero debés solicitar autorización a tu superior de forma previa y pagar tu cuenta del restaurante. Explicale al proveedor que se trata de una política de la empresa.

Cada vez que recibas una invitación o un regalo de parte de un proveedor preguntate: "¿este proveedor me haría esta invitación o me ofrecería este regalo si yo no trabajara en la compañía y no tuviera que tomar decisiones que lo afectan?" Si la respuesta es no, entonces no podés aceptar.

6.9 CUIDANDO LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA

Todos debemos cuidar y proteger los bienes de la compañía. Por lo tanto, debemos resguardar los productos, la información, las instalaciones y el equipamiento. No podemos hacer mal uso de ellos, es decir, usarlos para fines personales, de forma descuidada o desmedida. Tampoco es posible retirar dichos bienes de los recintos donde la compañía los ubicó, salvo que seas debidamente autorizado.

Las nóminas o archivos de clientes, proveedores, bases de datos, secretos comerciales, entre otros, son estrictamente confidenciales y solamente pueden ser utilizados para fines del negocio y por las personas autorizadas para hacerlo. Si por el desempeño de nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, éstas son propiedad de la compañía.

No debemos bajar ni instalar software

en las computadoras de la compañía, ya que podemos exponer nuestra red a virus informáticos o violar licencias de software. Los softwares computacionales o sistemas de procesamiento de la información que provee la compañía, sólo pueden usarse para nuestro trabajo. El correo electrónico institucional sólo puede ser usado para los fines del negocio, no para fines personales.

Utilizaremos la papelería con membrete de la compañía, los timbres y toda representación de la organización únicamente en asuntos propios del desempeño de nuestras funciones.

Todos los colaboradores tenemos la responsabilidad de proteger los bienes de la compañía del fraude, mal uso, robo, hurto, pérdida o daño y denunciar cuando tomamos conocimiento de ello.

EN EL DÍA A DÍA:

Mi jefe me pidió imprimir las fotos de sus vacaciones. Me dice que la impresora de su casa no funciona y reconoce que esto es una excepción. ¿Es correcto esto?

No. No corresponde que tu jefe te solicite imprimir cosas personales. Te recomendamos informar de esta situación a la Gerencia de Ética pues no está permitido usar bienes de la compañía para fines distintos de los laborales. La Gerencia de Ética manejará esta información de manera confidencial.



¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN EL MERCADO?

7.1 COMPITIENDO DE MANERA JUSTA

Buscamos competir en forma abierta e independiente en los mercados en los que tenemos presencia, inspirados en la lealtad con el consumidor y con respeto a la libre competencia. Por lo anterior, no utilizamos métodos que impidan, restrinjan o entorpezcan la libre competencia o constituyan actos de competencia desleal, todos métodos que en definitiva perjudican a nuestros clientes.

Para garantizar la libre competencia no participaremos directa o indirectamente en ninguna situación que pueda impedir, restringir o entorpecer la libre competencia; como por ejemplo acuerdos colusorios de fijación de precios, abuso de una eventual posición dominante o realizar prácticas predatorias. Asimismo, rechazamos las conductas contrarias a la buena fe que por medios ilegítimos persigan atraer la clientela de un competidor.

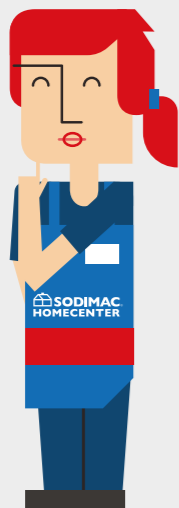
Existen muchas conductas que pueden afectar la libre competencia. Para orientarnos y facilitar el cumplimiento de las normas legales, nuestra compañía cuenta con una "Política de Libre Competencia" que contiene los principios y criterios prácticos para actuar en el día a día. Dicha política debe ser respetada por todos los colaboradores sin excepción. Ante cualquier duda, te recomendamos consultar a la Gerencia de Asuntos Legales, Ética y Gobernanza.

La compañía cree firmemente en los principios de la libre competencia y rechaza la competencia desleal y cualquier otra conducta que atente contra ella. Ningún colaborador está autorizado a transgredir esta normativa y es su deber notificar de cualquier hecho o instrucción de esta naturaleza de la que tome conocimiento.

EN EL DÍA A DÍA:

Un proveedor de la compañía me llamó para ofrecerme información acerca de las estructuras de descuentos y márgenes que dicho proveedor ofrece a una empresa competidora nuestra, ¿puedo recibir esa información como un parámetro para nuestras negociaciones con el proveedor?

No. En ningún caso se puede recibir información ni discutir respecto de la política de precios que un competidor acordó con nuestro proveedor. Esto constituye una infracción a las normas de libre competencia. Debés informar inmediatamente esta situación a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Integridad.



7.2 RESPETANDO LA INTEGRIDAD FINANCIERA Y DOCUMENTAL

Todas las transacciones que realice la compañía deben apegarse estrictamente a la ley. Además, todas nuestras transacciones y operaciones deben realizarse según su tipo y características, sin simular algo que no son. Finalmente, todas nuestras transacciones deben documentarse y registrarse de manera veraz en forma, fecha y fondo; sea en nuestros contratos, en nuestras comunicaciones, en nuestras presentaciones y en nuestra contabilidad.

Con este fin mantendremos contratos, documentos, presentaciones, correspondencia, libros, registros y cuentas completos y fidedignos, que reflejen operaciones o transacciones de la compañía. No está permitido bajo ninguna circunstancia omitir o adulterar la información en estos libros, registros y cuentas.

No debemos utilizar el dinero de la compañía para una finalidad distinta a la asignada por ésta. Solamente las personas expresamente autorizadas podrán firmar documentos y representar a la compañía.

Quienes estén autorizados para incurrir en gastos deben dejar respaldo de cada transacción y rendir cuentas exactas y oportunas de las mismas, de acuerdo a

las normas internas de la compañía para el manejo de dinero.

Asimismo, mantendremos la exactitud y veracidad de toda documentación que circule en el interior de la compañía, sin alterar ni modificar intencionalmente su fecha, contenido o cualquier otro aspecto de la misma.

EN EL DÍA A DÍA:
Mi jefe donó luminaria de la que estaba en exhibición para su venta a una escuela de escasos recursos y me pidió registrarla como merma, ¿puedo hacer esto?

No. No corresponde que tu jefe te solicite alterar la veracidad del registro de la donación. Además, toda donación debe hacerse conforme a la política y procedimientos de donaciones de la compañía. Lo anterior no sólo es deshonesto, sino que también ilegal, por lo que debes informar de esta situación al Consejero de Integridad o a la Gerencia de Ética.

7.3 MANEJANDO INFORMACIÓN SEGÚN LA LEY Y LA NORMATIVA INTERNA

La información es un activo importante de la compañía y por tanto es nuestra responsabilidad protegerla independientemente del medio que la contenga.

A raíz de nuestras funciones podemos tener acceso a datos privados de nuestros clientes, proveedores, accionistas y/o colaboradores protegidos por ley; información comercialmente sensible que no podemos compartir con la competencia, información estratégica e información privilegiada. Es obligación nuestra proteger, manejar y guardar la información con estricto apego a la ley y a la normativa interna, con absoluta discreción, sin utilizarla para beneficio

propio o de terceros y, del mismo modo, destruirla de manera segura cuando corresponda.

La compañía tiene políticas y procedimientos especiales para clasificar la información según su nivel de sensibilidad y el tratamiento que se le debe dar. Es tu obligación conocer esas políticas y procedimientos y cumplirlos. En general, sólo podemos revelar información a aquellas personas que, por sus funciones en la compañía, necesiten conocerla.

7.4 RESPETANDO LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Somos una empresa innovadora y promovemos la creatividad en nuestros productos de marca propia así como en los que adquirimos de terceros. Sin embargo, debemos siempre respetar los derechos de propiedad industrial e intelectual.

EN EL DÍA A DÍA:
¿Podemos comercializar productos asociándolos a un signo distintivo que no hayamos previamente inscripto como marca y que presente una notoria similitud gráfica o fonética con alguna marca comercial inscripta a nombre de un tercero?

No. Dicha conducta podría constituir una infracción sancionada por la ley de

EN EL DÍA A DÍA:
Uno de mis compañeros presentó su renuncia pero todavía trabajará en la compañía tres días más. Me contó que se llevará el plan estratégico de la compañía para desarrollar su propio negocio. ¿Es esto correcto?

No. Tu compañero está infringiendo nuestro Código de Integridad y, muy posiblemente, también las leyes de libre competencia. Es conveniente que informes de esto a tu superior directo o a la Gerencia de Ética.

propiedad industrial, en la medida que se pueda inducir a error o confusión. Por otra parte, la ley que regula la competencia desleal también considera como un ejemplo de acto de ese tipo a toda conducta que aproveche indebidamente la reputación ajena, induciendo a confundir los propios bienes o signos distintivos, por ejemplo, con los de un tercero.



¿CÓMO ACTUAR CON INTEGRIDAD EN LA SOCIEDAD?

8.1 CON APEGO A LA LEY

Como colaboradores tenemos la responsabilidad de cumplir con las diferentes leyes y regulaciones que aplican tanto en nuestro país como en el resto de los países con los que la compañía se relaciona o tiene operaciones y no debemos nunca ni participar en actividades fraudulentas.

EN EL DÍA A DÍA:

Mi jefe me dijo que existía una forma más rápida de ingresar nuestros productos a determinado país, lo que implicaba pasar por alto ciertas regulaciones. ¿Debo seguir las instrucciones de mi jefe?

No, pues cada uno de nosotros es responsable de cumplir con todas las normas y regulaciones de cada país donde operamos. Este tipo de prácticas, además de ser ilegales pueden significar un grave perjuicio reputacional para la compañía, por lo que debes informarlo de inmediato a la Gerencia de Ética.

8.2 RECHAZANDO CUALQUIER FORMA DE SOBORNO

El soborno es ilegal, antiético, aumenta el costo de hacer negocios, introduce incertidumbre en las transacciones comerciales, destruye la confianza en las instituciones e impide el funcionamiento eficiente de los mercados. En atención a lo anterior, la compañía prohíbe estrictamente que cualquier colaborador haga u ofrezca pagos indebidos a cualquier persona, o reciba coimas de ésta, con el objeto de obtener algún beneficio, dádiva o proporcionarle una ventaja.

Soborno significa prometer o entregar un beneficio –cualquiera sea su naturaleza– así como aceptar la solicitud de un beneficio de una persona, ya sea funcionario público o no, con el objeto de que haga o deje de hacer algo. Ningún colaborador, aún bajo pretexto de entregar regalos de cortesía o cortesía de negocios, podrá cometer un soborno. Se entiende por éstos aquellos obsequios, artículos promocionales, comidas, servicios o entretenimientos relacionados con la promoción de servicios o productos de la compañía.

Los criterios particulares de entrega de los regalos de cortesía o cortesía de negocios estarán regulados en la Política de Regalos.

Como colaboradores no debemos ofrecer, prometer, dar o consentir la entrega de un beneficio de cualquier tipo a un empleado público o privado, nacional o extranjero, bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio ni para obtener ventajas, influir en una decisión o acelerar un trámite.

EN EL DÍA A DÍA:

El inspector de aduanas del país de origen de una importación nos ha ofrecido agilizar los trámites si le entregamos una donación voluntaria. ¿Puedo aceptar esta solicitud?

No. Esta solicitud constituye igualmente un soborno penado por la ley como cohecho a funcionario público. Debes informar de este hecho inmediatamente a la Gerencia de Ética.

EN EL DÍA A DÍA:

Un proveedor me ofreció un porcentaje de la operación con la compañía si yo lograba interceder para cerrarla lo antes posible. ¿Puedo agilizar la gestión que me piden, sin aceptar lo que me ha ofrecido?

No. El sólo hecho de ofrecerte un beneficio económico a cambio de una gestión particular constituye un soborno. Debes avisar de inmediato a la Gerencia de Ética.





8.3 ACTUANDO RESPONSABLEMENTE CON LAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE.

Tan importante como la relación que mantenemos con nuestros clientes, proveedores y autoridades, es la que establecemos con las diferentes comunidades en donde estamos presentes. Somos parte de la comunidad, buscamos no sólo la rentabilidad de la compañía, sino también mitigar posibles impactos adversos en la calidad de vida de las comunidades donde estamos presentes.

P.08

Nos comprometemos a ser responsables con los posibles efectos o consecuencias que nuestro accionar pudiera tener en los lugares en los cuales trabajamos, procurando siempre mejorar los vínculos con todos los actores involucrados.

Asimismo, el cuidado del medio ambiente siempre será una preocupación para nosotros y cumpliremos con todas las leyes y regulaciones ambientales.

8.4 PROTEGIENDO LA SALUD Y SEGURIDAD DE TRABAJADORES Y CLIENTES

Nuestra compañía está comprometida con proteger la salud y seguridad de sus colaboradores y clientes. Como colaboradores debemos cumplir siempre con todas las leyes, regulaciones y políticas sobre salud y seguridad. Actuar íntegramente en relación a la salud y la seguridad es esencial para proporcionar un ambiente de trabajo y de compras seguro.

EN EL DÍA A DÍA:

En la bodega a diario se encuentran cajas que obstaculizan los pasillos. Se lo he manifestado al encargado de bodega, y me ha indicado que se despejará a la brevedad, pero la situación se mantiene igual. ¿Debo informar de esta situación a mi jefe?

Sí. Esta situación representa un grave riesgo para la seguridad de los colaboradores que transitan por la bodega y es tu responsabilidad informar de este hecho para que se tomen las medidas del caso.

8.5 CUMPLIENDO CON LA SEGURIDAD DEL PRODUCTO

La seguridad de nuestros clientes es una preocupación fundamental de la compañía. Por ello, es de suma importancia cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables sobre la seguridad de los productos. Asimismo, debemos exigir a nuestros proveedores cumplir con ellas de manera de asegurar que, dentro de toda la cadena de suministro, no existan problemas que puedan afectar a nuestros colaboradores o clientes.



P.37



8.6 DESARROLLANDO ACTIVIDADES POLÍTICAS FUERA DEL LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO.

En nuestra compañía, valoramos la diversidad en todas sus formas y eso incluye la diversidad de opinión, perspectiva y participación políticas. Queremos tu aporte a la empresa, con toda tu identidad, en todo lo que te es importante, porque tu dignidad como individuo lo merece y porque la diversidad nos enriquece.

Por lo mismo, para dar lugar a todos en la compañía, es importante que mantengamos neutralidad en el lugar de trabajo en aquellas cosas que no están directamente relacionadas a nuestro quehacer para la compañía.

Por eso es que, valorando tu opinión y cómo ella se manifiesta en tu identidad, todos debemos cuidarnos de desarrollar nuestras actividades políticas fuera del horario y lugar de trabajo. Esto también significa que los colaboradores no pueden usar su cargo, puesto o activos de la compañía para sus actividades políticas.

8.7 RELACIONÁNDONOS CON LA AUTORIDAD CON INTEGRIDAD

Colaboraremos con los requerimientos que realicen las autoridades en el ejercicio de sus funciones, con transparencia, veracidad, integridad y eficiencia.

Como colaboradores, a veces tenemos que realizar trámites ante las autoridades en representación de la compañía. En estos casos debemos esmerarnos en cumplir con lo dispuesto en nuestra normativa interna que regula la manera de relacionarnos con la autoridad.

Trataremos respetuosamente a las autoridades públicas, no realizando ningún acto que pueda afectar negativamente nuestra imagen institucional.

8.8 CONTANDO CON AUTORIZACIÓN ANTES DE HACER DECLARACIONES A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación juega un rol esencial en el mundo globalizado en que vivimos. Por lo anterior y para garantizar la exactitud y oportunidad de la información que se proporciona al público en los medios de comunicación, solo las áreas o los voceros autorizados podrán hacer declaraciones en nombre de la compañía.

8.9 ACTUANDO CON INTEGRIDAD DENTRO Y FUERA DEL TRABAJO

Así como vos esperás que la compañía sea un ciudadano corporativo leal y respetuoso de la ley, siempre y no solamente como empleador, la compañía también espera de vos que seas ético e íntegro en el trabajo y fuera de él. La empresa no pretende entrometerse en tu vida personal, tan sólo invitarte a que vivas la ética y la integridad dentro y fuera del trabajo. Asimismo, se espera un uso responsable de las redes sociales en relación a tus dichos que puedan afectar la imagen o reputación de la compañía.

Un actuar deshonesto o poco ético de algún colaborador en su ámbito personal no sólo puede afectar la reputación de la compañía, sino también la credibilidad de sus pares y subalternos respecto a la importancia de la integridad corporativa.





PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA COMPAÑÍA: COHECHO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS, NEGOCIACIONES INCOMPATIBLES CON EL EJERCICIO DE FUNCIONES PÚBLICAS, CONCUSIÓN, ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO DE FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS, BALANCES E INFORMES FALSOS AGRAVADOS, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

La compañía está comprometida con evitar la comisión de delitos dentro de la organización, sea que la beneficien o no. Por lo anterior, cuenta con un Programa de Integridad para la prevención de los delitos de cohecho y tráfico de influencias nacional y trasnacional, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, concusión, enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, balances e informes falsos agravados, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, que exige un comportamiento estricto y diligente por parte de todos los colaboradores.

La comisión de cualquier delito dentro de la organización es considerada una infracción al Código de Ética. En el caso de los delitos de cohecho y tráfico de influencias nacional y trasnacional, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, concusión, enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, balances e informes falsos agravados, lavado de activos y financiamiento del terrorismo,

serán considerados infracciones graves a este Código de Ética y al Programa de Integridad. Por esta razón, la compañía aplicará las sanciones o medidas disciplinarias que correspondan como señal clara del compromiso adquirido.

Como colaboradores, en caso de tomar conocimiento de la comisión de algunos de estos delitos tenemos la responsabilidad de informar de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos y a la Gerencia de Ética, a través de los distintos medios de contacto del Canal de Integridad:

- +Botón de acceso al link "Canal de Integridad" ubicado en la intranet y página web de la compañía.
- +Número telefónico gratuito:
0810 666 5588
- +Correo electrónico:
contactoargentina@gerenciadeetica.com
- +Acudiendo personalmente a las oficinas de la Gerencia de Ética.

Los colaboradores no deben ofrecer, prometer, dar o consentir la entrega a un empleado público o privado, ya sea nacional o extranjero, de un beneficio económico, bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio. Asimismo, los colaboradores de la compañía deberán cuidar que el dinero o bienes de la empresa o la celebración de actos y contratos, en ningún caso sean utilizados para el lavado de activos, financiamiento del terrorismo u otros fines ilegales y/o constitutivos de delito.



¿\$?



¿CÓMO ACTUAR FRENTE A UN DESAFÍO ÉTICO?

Ante decisiones complejas la certeza de estar actuando de forma íntegra no siempre es clara.

Cuando enfrentemos un dilema ético y antes de actuar, debemos hacernos las siguientes preguntas.

1. ¿Me siento bien con lo que estoy haciendo?
2. ¿Es legal?
3. ¿Representa algún conflicto de interés?
4. ¿Está alineado a los valores de la compañía?
5. ¿Actuaría alguien que me inspira confianza de la misma forma?
6. ¿Qué sentiría si se publicara en primera plana de un diario?
7. ¿Estaría mi familia orgullosa de mí?

Por otra parte, todos tenemos una tendencia natural a buscar o inventar justificaciones para concluir que lo que hemos hecho o vamos a hacer, no está mal, a pesar de que sí lo está. Ese proceso psicológico para acomodar o justificar la incomodidad de nuestra conciencia ética se llama racionalización. Algunos ejemplos típicos de racionalización son las siguientes justificaciones:

1. Una sola vez no importa.
2. Nadie se dará cuenta.
3. Todo el mundo lo hace.
4. Siempre lo hemos hecho así.
5. En la práctica funciona así.

¡Cuidado! Frases como esas son frecuentemente excusas para permitirnos hacer aquello que sabemos que está mal.

Si tenés dudas, entonces es recomendable que te acerques al Consejero de Integridad o a la Gerencia de Ética, quienes te orientarán para que puedas tomar la mejor decisión.



MEDIDAS APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

La compañía puede aplicar medidas disciplinarias que van desde una amonestación verbal hasta el despido del colaborador, en caso de incumplimiento de nuestro Código de Ética, de las leyes o regulaciones vigentes.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para la compañía y la responsabilidad de quien la haya cometido.

Por otra parte, a quien de forma intencional realice falsas acusaciones o mienta en la colaboración que se le pida en una investigación de un caso ético, se le aplicarán igualmente las sanciones señaladas.



NUESTRO COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD

Los principios y valores pueden quedar en letra muerta si no tenemos presente lo más importante: nuestro compromiso con la integridad.

Con mi firma puesta en señal de haber recibido copia de este código y de haberlo leído y entendido, me comprometo a lo siguiente:

1. Aceptar la responsabilidad personal de mantener la integridad de nuestra compañía en cada una de mis acciones y decisiones, respetando los valores, principios, estándares y políticas descritas en este Código de Ética y en las demás políticas y documentos oficiales de la compañía.
2. Aceptar el deber de actuar dando el ejemplo, manteniendo siempre una actitud correcta y evitando aquellas situaciones que puedan dañar a nuestros clientes, colaboradores o la reputación de la compañía.
3. Consultar en caso de dudas acerca del alcance de las obligaciones éticas y denunciar de buena fe aquellas situaciones que representan una infracción a esta normativa.
4. Guardar la debida confidencialidad luego de efectuar una denuncia o luego de colaborar en una investigación ética.



La integridad de la compañía la construimos todos

