

Nuestro Compromiso Ético



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS DE NUESTRO COMPROMISO ÉTICO	2
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE UNIÓN AGRÍCOLA DE AVELLANEDA	3
PRINCIPIOS GENERALES	4
1. RESPETO A LAS PERSONAS	4
2. NO DISCRIMINACIÓN	4
3. INTEGRIDAD MORAL DE LA PERSONA	4
4. CONFIDENCIALIDAD	4
5. EQUIDAD EN CASO DE POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS	4
6. EQUIDAD EN LAS RELACIONES JERÁRQUICAS	4
7. RELACIONES SENTIMENTALES Y/O PARENTESCO EN EL ÁMBITO LABORAL	5
8. VALOR DE LOS RECURSOS	5
9. JUSTICIA Y EQUIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES CONTRACTUALES	5
10. REGALOS Y BENEFICIOS	5
11. COMPETENCIA LEAL	5
12. USO DE RECURSOS FINANCIEROS	6
13. RESPONSABILIDAD HACIA LA COMUNIDAD	6
14. PROTECCIÓN AMBIENTAL	6
15. COMUNICACIONES EXTERNAS	6
PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES CON LOS EMPLEADOS	7
1. SELECCIÓN DE PERSONAL	7
2. PROCESO DE CONTRATACIÓN	7
3. GESTIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	7
4. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	7
5. SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE	8
6. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y PERSONAL	8
7. ACOSO SEXUAL	8
8. CIUDADANÍA Y CIVILIDAD	9
9. SELECCIÓN DE PROVEEDORES	9
10. RELACIONES ECONÓMICAS CON PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES	9
11. RELACIONES INSTITUCIONALES	9
12. ORGANISMOS REGULADORES Y ANTIMONOPOLIO	9
IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	10
1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	10
2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA	10
3. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	10
4. INFORMES AL COMITÉ DE ÉTICA	10
5. VIOLACIONES A NUESTRO COMPROMISO ÉTICO	11
6. REVISIÓN DE NUESTRO COMPROMISO ÉTICO	11
FUNCIONAMIENTO EN CASO DE DENUNCIAS	11

INTRODUCCIÓN

En Unión Agrícola de Avellaneda (UAA), entendemos que nuestra misión y visión sólo pueden alcanzarse a través de un firme compromiso con la ética y la integridad. Este Compromiso se erige como la piedra angular de nuestra cultura organizacional, estableciendo un marco claro de principios que guían nuestro comportamiento en todas nuestras interacciones.

Nos comprometemos a actuar de manera transparente, honesta y responsable, tanto social como ambientalmente. Promoveremos un entorno en el que se valoren la diversidad y el respeto, garantizando que todos los colaboradores y asociados se sientan seguros y valorados. Este documento no sólo define las expectativas de conducta, sino que también proporciona herramientas para la toma de decisiones éticas y la gestión de situaciones desafiantes.

Es fundamental que cada integrante (asociados, consejeros y colaboradores) de nuestra cooperativa conozca y comprenda este documento, ya que su cumplimiento es esencial para fortalecer la confianza de nuestros clientes, proveedores y la comunidad en general. Alentamos a todos a denunciar cualquier conducta que no se ajuste a estos principios, garantizando así la protección de los denunciantes y fomentando una cultura de responsabilidad compartida.

Este documento será revisado y actualizado de manera periódica, asegurando su relevancia en un entorno en constante cambio. Juntos, construimos un futuro sustentable y ético para la UAA.

OBJETIVOS DE NUESTRO COMPROMISO ÉTICO

- 1. Promover una Cultura Ética:** Fomentar un ambiente de trabajo en el que se valore la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas las interacciones.
- 2. Establecer Normas de Comportamiento:** Definir claramente los estándares de conducta esperados de todos los empleados, miembros del Consejo y asociados, asegurando una comprensión común de lo que se considera aceptable.
- 3. Prevenir Conductas Inadecuadas:** Implementar mecanismos para identificar, prevenir y gestionar conductas que puedan comprometer la ética y la reputación de la cooperativa.
- 4. Facilitar la Toma de Decisiones:** Proporcionar un marco que guíe a los empleados en la toma de decisiones éticas y responsables en su trabajo diario.
- 5. Proteger a los Denunciantes:** Garantizar que cualquier persona que denuncie violaciones a este documento sea protegida contra represalias, promoviendo así un ambiente seguro para reportar irregularidades.
- 6. Fortalecer Relaciones con grupos de interés:** Establecer principios que guíen las relaciones con asociados, clientes, proveedores y la comunidad, promoviendo un enfoque basado en la confianza y la colaboración.
- 7. Asegurar el Cumplimiento Legal y Normativo:** Alinear las prácticas de la cooperativa con las leyes y regulaciones aplicables, garantizando que todas las actividades comerciales se realicen dentro del marco legal.

8. Fomentar la Responsabilidad Social y Ambiental: Integrar principios de sostenibilidad y responsabilidad social en todas las operaciones de la UAA, contribuyendo al bienestar de la comunidad y del medio ambiente

9. Facilitar la Formación Continua: Promover la capacitación regular de los empleados y miembros del Consejo sobre los principios de este documento, asegurando que todos comprendan su contenido y aplicación.

10. Evaluar y Mejorar Continuamente: Establecer un proceso para revisar y actualizar Nuestro Compromiso Ético periódicamente, asegurando su relevancia y efectividad en el contexto cambiante de la organización.

Estos objetivos ayudarán a crear un marco robusto que no solo guíe el comportamiento, sino que también fomente un ambiente de confianza y responsabilidad dentro de la cooperativa.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE UNIÓN AGRÍCOLA DE AVELLANEDA

MISIÓN

Proveer productos, brindar servicios comerciales con condiciones competitivas para los productores agropecuarios, y agregar valor a la producción; complementando con actividades que beneficien a los asociados y a las comunidades donde participamos.

VISIÓN

Somos una cooperativa líder, institucional y económicamente sólida, diversificada, integrada, innovadora, en expansión geográfica, que brinda la mejor opción al productor agropecuario y promueve el desarrollo de las comunidades donde opera, de forma sustentable.

VALORES

Nuestros valores son los principios que definen nuestra identidad como cooperativa y guían nuestro accionar y decisiones en conjunto con Nuestro Compromiso Ético:

Espíritu cooperativo: Actitud solidaria, respeto a las personas y a los principios cooperativos que guían nuestro accionar

Transparencia: Actitud honesta y confiable en las acciones que realizamos

Actitud de servicio: Voluntad y predisposición con la que atendemos a nuestros clientes internos y externos

Compromiso: Motor que impulsa a trabajar con dedicación y esfuerzo para alcanzar los objetivos de la Cooperativa

Responsabilidad social y ambiental: Contribución, mediante nuestra actividad comercial y operativa, con la preservación del medioambiente y los entornos en los que operamos

El presente documento procura encarnar en los comportamientos todos los valores anteriormente enunciados.

PRINCIPIOS GENERALES

1. RESPETO A LAS PERSONAS

UAA considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus empleados, el Consejo de Administración y de sus distintas audiencias. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas.

2. NO DISCRIMINACIÓN

La discriminación es el trato desfavorable a una persona o grupo de personas en base a criterios no relacionados con las competencias o desempeño laboral. Los motivos de discriminación pueden ser el sexo, la edad, el origen racial, étnico, nacional, social, cultural, la orientación sexual o la identidad de género, la discapacidad, el aspecto físico o los problemas de salud, las opiniones políticas o religiosas y las actividades sindicales, entre otros.

Puede traducirse en comentarios, decisiones o comportamientos que atenten contra la dignidad y la igualdad, o que constituyan una intimidación o presión grave.

3. INTEGRIDAD MORAL DE LA PERSONA

UAA se compromete a proteger la integridad moral de los empleados, proporcionando condiciones de trabajo respetuosas de la dignidad individual, así como un lugar de trabajo seguro y saludable.

4. CONFIDENCIALIDAD

UAA mantiene la confidencialidad de la información en su poder y se abstiene de usar datos confidenciales, salvo autorización expresa de la persona cuyos datos son tratados, y sin perjuicio de los límites de la ley. Los empleados, el Consejo de Administración y sus audiencias también están obligados a no utilizar información confidencial para fines distintos del desempeño de su trabajo.

5. EQUIDAD EN CASO DE POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS

Existe conflicto de interés cuando el interés personal de un empleado o tercero se contrapone o interfiere de cualquier modo con el interés de UAA.

Se deben evitar situaciones como las siguientes:

- Realizar actividades comerciales en competencia con las de UAA
- Ser proveedor de servicios para UAA o para un asociado, productor o cliente
- Utilizar recursos físicos y tiempo de la jornada laboral para realizar actividades laborales particulares que no estén referidas al rol que se posee la UAA.

6. EQUIDAD EN LAS RELACIONES JERÁRQUICAS

Cualquier persona que ocupe un puesto jerárquicamente superior se compromete a ejercer su cargo con equidad y justicia, evitando cualquier forma de abuso de poder.

La UAA requiere específicamente que las personas que ocupan roles jerárquicos en el Consejo de Administración o en la gestión ejerzan sus funciones con respeto a la dignidad y autonomía de todos los empleados y que las decisiones

organizacionales puedan reflejar este principio.

7. RELACIONES SENTIMENTALES Y/O PARENTESCO EN EL ÁMBITO LABORAL

A los fines de evitar tratos de favoritismo y conflictos de interés entre los empleados que tengan entre sí relaciones de parentesco y/o sentimentales, este documento expresa que no está permitido que uno de los dos empleados tenga una posición de responsabilidad de supervisar, auditar o evaluar al otro o trabajar en un mismo sector.

8. VALOR DE LOS RECURSOS

UAA en general, el Consejo de Administración y sus empleados se comprometen a desarrollar y hacer uso de sus recursos a través de un comportamiento responsable y en línea con los procedimientos operativos que regulan y detallan su uso, protegiéndolos de daños y robos.

En este sentido, las herramientas de trabajo (vivienda, automóvil, teléfono celular, notebook, dispositivos electrónicos, correo electrónico, acceso a Internet u otros materiales y útiles) deberán utilizarse exclusivamente para la realización de las actividades laborales que cada uno tiene encomendadas.

9. JUSTICIA Y EQUIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES CONTRACTUALES

Las personas que representen a UAA no deben sacar provecho personal o desproporcionado de situaciones contractuales, lo que implica que deben actuar con equidad y buena fe.

El trabajador deberá cumplir fielmente con las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo y con las disposiciones de este documento, asegurando los servicios requeridos.

Todos los empleados, el Consejo de Administración y las distintas audiencias están obligados a proporcionar información completa, correcta, transparente, comprensible y veraz para que todas las personas involucradas puedan tomar de forma autónoma e informada las decisiones correctas.

10. REGALOS Y BENEFICIOS

Está prohibido prometer, ofrecer, dar o recibir directa o indirectamente obsequios o beneficios que por su valor pudieran influir en decisiones comerciales, aunque se trate de locaciones en las que fuera costumbre ofrecer obsequios de valor a los socios comerciales.

El Comité de Ética establecerá anualmente el tope máximo de valor estándar admisible para dar y recibir obsequios. De la misma manera, en aquellos casos que el empleado, miembro del Consejo o cualquier funcionario de la empresa tenga dudas sobre alguna ocasión para la recepción u otorgamiento de un obsequio con propósito de fortalecimiento de la relación comercial, deberá solicitar que el Comité de Ética expida un dictamen al respecto.

11. COMPETENCIA LEAL

La Cooperativa protege la competencia leal, absteniéndose de comportamientos colusorios y predatorios y abuso de posición dominante. En caso de dudas sobre el carácter respetuoso de la libre competencia de una interacción con otra empresa debe remitirse al Comité de Ética.

12. USO DE RECURSOS FINANCIEROS

La Cooperativa exige que todos los sujetos que utilizan sus recursos financieros actúen de acuerdo con criterios basados en la legalidad y la equidad.

13. RESPONSABILIDAD HACIA LA COMUNIDAD

UAA se compromete a trabajar de forma responsable y respetando los derechos humanos en el desarrollo de sus negocios y actividades, haciendo foco en la prevención y al cumplimiento de la ley y este documento.

14. PROTECCIÓN AMBIENTAL

La Cooperativa se compromete a superar las leyes y regulaciones ambientales vigentes en cada locación donde desarrolla sus actividades productivas y comerciales.

15. COMUNICACIONES EXTERNAS

Las comunicaciones externas de UAA se basan en el cumplimiento del derecho de información, no pudiendo en ningún caso publicarse noticias falsas. Todas las actividades de comunicación cumplen con las leyes, normas y prácticas de conducta profesional y deben realizarse con claridad, transparencia y oportunidad, protegiendo, entre otras cosas, cualquier información confidencial, información sensible y secretos profesionales.

Cualquier nota periodística, contacto con medios, y/o publicaciones en redes sociales cuyo contenido o declaración estén relacionados o puedan afectar a la imagen de la Cooperativa, deben ser realizados por la persona que haya sido expresamente autorizada para ello en consenso con el área de Comunicación de UAA.

En relación al uso de redes sociales, los empleados y miembros del Consejo que planifiquen, se involucren, participen o formen parte de algún medio de comunicación social, red social, página web y/o aplicación en la que UAA cuente con un perfil oficial, deberán ajustarse a los criterios de buena conducta de la organización en línea con sus valores.

PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

1. SELECCIÓN DE PERSONAL

Las decisiones de selección de personal se basan en hacer coincidir el perfil requerido y el candidato ideal independientemente de su relación de parentesco con asociados, directivos u otro personal jerárquico.

Asimismo, constituye un factor determinante de la contratación de un empleado la verificación de antecedentes penales, financieros respecto a deuda contraída en UAA e historial en Banco Central.

Que el candidato provea información falsa durante cualquier etapa del proceso de selección constituye un criterio de no contratación.

2. PROCESO DE CONTRATACIÓN

Los empleados son contratados de acuerdo con las normas aplicables. No se aceptan formas irregulares de empleo y, al momento de la contratación, cada empleado recibe información precisa y clara sobre:

- a. Características de la función y tareas a realizar
- b. Retribución
- c. Elementos regulatorios y retributivos
- d. Regulaciones y procedimientos destinados a evitar riesgos para la salud relacionados con el trabajo.
- e. Este Compromiso Ético.

Al momento de la contratación, se informa al nuevo empleado la disponibilidad de toda información relacionada con la Empresa disponible en la Página Web, y firma una nota en donde se deja constancia de la recepción y aceptación de este documento.

3. GESTIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Sin perjuicio de las normas generales establecidas en Nuestro Compromiso Ético, en la gestión de personal deberán observarse los siguientes principios:

- a. La empresa evita cualquier forma de discriminación contra los empleados y en la gestión y desarrollo del personal, al igual que en la contratación. Las decisiones se basan entre los perfiles esperados y los perfiles de los empleados y/o en el mérito.
- b. La Cooperativa promueve, en la medida de lo posible, la mejora de las competencias, también mediante la formación específica de los empleados. UAA pone a disposición de todos los empleados herramientas de información y formación, con el objetivo de mejorar habilidades específicas.

4. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La protección de datos personales de los empleados y audiencias en general se asegura mediante la adopción de normas que detallan la información que requiere la empresa de éstos, los métodos pertinentes de procesamiento y almacenamiento, así como cualquier consulta sobre las ideas y preferencias. Se prohíbe el registro de los gustos y la vida privada de los empleados y contactos directos en general.

Además, estas normas prohíben, salvo disposición legal, la divulgación / difusión de datos personales sin el consentimiento previo del interesado y establecen para todos los empleados y los consejeros reglas para el control de las políticas de privacidad. En caso de tratamiento de datos personales, la Cooperativa toma todas las precauciones necesarias y cumple con los requisitos legales.

5. SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE

UAA cumple con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se compromete a promover y fortalecer una cultura de seguridad desarrollando la consciencia de riesgos, promoviendo un comportamiento responsable por parte de todos los colaboradores en general. Además, la Cooperativa trabaja para proteger la salud y seguridad de sus empleados y colaboradores en general con acciones preventivas adecuadas y específicas.

Todos los trabajadores deben contribuir, por lo tanto, a mantener su puesto de trabajo limpio, saludable y evitar cualquier peligro potencial que conlleve a provocar accidentes, emergencias, problemas de salud y/o cualquier riesgo de seguridad. De la misma manera, es obligación de todos los empleados informar al área competente cualquier problema, riesgo o peligro de seguridad o de salud.

Estos objetivos se logran mediante la implementación de un sistema de gestión de riesgos y seguridad, actividades de formación y comunicación y el desarrollo de procedimientos operativos específicos.

6. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y PERSONAL

Todos los empleados y miembros del Consejo deben llevar a cabo sus tareas sin hallarse condicionados ni estimulados por los efectos del alcohol o de las drogas. Esta condición es vital para mantener los altos niveles requeridos de desempeño, garantizar su seguridad y preservar su salud.

Por lo tanto, siguiendo lo previsto por las leyes vigentes, queda estrictamente prohibida, la tenencia y consumo de drogas ilegales, el uso inadecuado o abuso de drogas legalmente recetadas y el consumo no responsable de alcohol, tanto en el ámbito de las instalaciones de la empresa, como en el ejercicio externo de actividades de la misma.

7. ACOSO SEXUAL

Acoso sexual incluye cualquier sugerencia o insinuación sexual inoportuna, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, la cual interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Algunas conductas que constituyen acoso sexual incluyen:

- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Conducta física – tocar a alguien innecesaria u ofensivamente.
- Impedir o bloquear el movimiento de una persona.
- Mostrar objetos o fotografías sexualmente sugestivas.

Se tomarán medidas en el caso de denuncias por acoso que hayan sido investigadas y comprobadas.

8. CIUDADANÍA Y CIVILIDAD

Todos los empleados y el Consejo de Administración deben respetar y cumplir todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en el territorio de nuestro país.

9. SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Sin perjuicio de la aplicación de las normas generales contenidas en este documento, los procesos de suministro apuntarán a la máxima ventaja competitiva para la Empresa, garantía de igualdad de oportunidades para cada uno de los proveedores, lealtad e imparcialidad.

En este sentido, cualquier sujeto que cumpla con los requisitos podrá ofertar para celebrar contratos y se procurará garantizar una competencia suficiente.

10. RELACIONES ECONÓMICAS CON PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES

UAA no financia partidos u organizaciones políticas o con fines políticos, a sus representantes o candidatos ni patrocina convenciones o eventos cuyo objetivo exclusivo sea la campaña política. UAA también se abstiene de ejercer cualquier presión directa o indirecta sobre los políticos.

Sin embargo, en la medida permitida por la ley aplicable, es posible cooperar financieramente o de otro modo, con dichas organizaciones para proyectos específicos basándose en los siguientes criterios:

- a. El propósito del proyecto está relacionado con el propósito productivo o comercial de la empresa
- b. La asignación de cualquier recurso proporcionado por la empresa es clara y verificable, respetando los marcos normativos.
- c. El Consejo de Administración ha autorizado previa y expresamente el desembolso de recursos.

11. RELACIONES INSTITUCIONALES

Todas las relaciones con instituciones nacionales o internacionales se limitan exclusivamente a los posibles impactos de las actividades legislativas y administrativas sobre la empresa, a las solicitudes informales de estas instituciones y a las auditorías de inspección ordenadas por las mismas y a hacer pública su opinión sobre asuntos relevantes para la empresa.

Para garantizar la máxima transparencia en dichas relaciones, los contactos con las diferentes audiencias institucionales se realizan exclusivamente a través de representantes designados explícitamente por el Consejo de Administración de UAA.

12. ORGANISMOS REGULADORES Y ANTIMONOPOLIO

UAA aplica plena y escrupulosamente las normas antimonopolio, cuando correspondan, y las disposiciones emitidas por las autoridades reguladoras del mercado y está obligada a dar publicidad a cualquier iniciativa antimonopolio emprendida. La Cooperativa no retiene, oculta ni retrasa ninguna información solicitada por las autoridades antimonopolio y otros organismos reguladores en caso de inspecciones y brinda su plena cooperación en las investigaciones preliminares.

IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

Con el propósito de impulsar la cultura ética de UAA y resolver los casos de violaciones a Nuestro Compromiso Ético de manera imparcial y justa, se constituye un Comité de Ética, el cual estará conformado por:

- Gerente General
- Representante de RRHH
- Presidente del Consejo de Administración
- Síndico

El Comité de Ética se reserva el derecho a decidir incorporar a otro actor dentro del proceso de revisión de denuncias.

2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Es responsabilidad del Comité de Ética:

- Aplicar y mantener un Canal de Denuncias
- Investigar las denuncias sobre la violación a Nuestro Compromiso Ético para tomar conocimiento de lo ocurrido y recomendar medidas disciplinarias adecuadas de ser necesario.
- Monitorear la eficacia de este documento y verificar si los comportamientos específicos son conformes al mismo.
- Hacer seguimiento continuo de la adecuación de Nuestro Compromiso Ético, en particular de su eficacia en prevenir conductas contrarias a las disposiciones contenidas en el mismo, para hacer las actualizaciones y ajustes que fueran necesarios.
- Propone actualizaciones y adaptaciones a este documento de acuerdo con cualquier modificación de regulaciones aplicables, que luego deberá ser aprobada por el Consejo de Administración.

3. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Es responsabilidad de UAA velar porque este documento llegue a conocimiento de todas las personas correspondientes y, en la medida de lo posible, de las audiencias directas. Para ello, organiza actividades de comunicación específicas (incluyendo, por ejemplo, la entrega de una copia de este documento a todas las personas específicas, la creación de una sección específica en su sitio web y la inclusión de cláusulas contractuales específicas). Con el fin de promover una correcta comprensión de Nuestro Compromiso Ético, UAA organiza actividades de formación e información para sus empleados encaminadas a perfeccionar el conocimiento de los principios y normas recogidas en el mismo.

4. INFORMES AL COMITÉ DE ÉTICA

Todos los empleados y miembros del Consejo de Administración están obligados a informar a la línea de denuncias cualquier situación, hecho o acción que pueda constituir una violación a lo establecido en este documento.

Los canales disponibles para comunicar cualquier incidente de violación son:

- Sitio web: www.resguarda.com/uaa
- Correo electrónico: denuncias.uaa@resguarda.com
- Whatsapp: +54 11 5365-8978

5. VIOLACIONES A NUESTRO COMPROMISO ÉTICO

El Comité de Ética evalúa las violaciones a este documento y detalla los informes de su evaluación al Consejo de Administración de UAA para la adopción de las medidas correctivas o sanciones disciplinarias.

El incumplimiento de cualquier parte de Nuestro Compromiso Ético por parte de un empleado o miembro del Consejo de Administración podrá constituir razón suficiente para la consideración de acciones disciplinarias, en línea con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo y la Política de Sanciones interna, lo que puede incluir el despido con justa causa.

En cualquiera de estos casos, el Comité de Ética evaluará la situación –en línea con los criterios generales establecidos en el presente documento- a los efectos de expedirse y recomendar la acción a seguir.

6. REVISIÓN DE NUESTRO COMPROMISO ÉTICO

Este documento será revisado y evaluado anualmente, especialmente teniendo en cuenta los riesgos propios de la actividad de la empresa, las nuevas sanciones que vayan emergiendo en el curso del crecimiento de la organización y de la Sociedad.

FUNCIONAMIENTO EN CASO DE DENUNCIAS

Antes de realizar cualquier denuncia, el canal de comunicación debería ser con el jefe directo, excepto que interfiera con el motivo de la denuncia



1- Recepción de denuncias

Resguarda será el proveedor externo que recibirá las denuncias a través de alguno de sus canales gratuitos, de forma anónima y abiertos las 24 hs



2- Análisis de las denuncias recibidas

-El primer análisis será realizado por el proveedor dueño del canal de denuncias utilizado.
- Se realizará una categorización de la denuncia recibida.
-Dentro de las 24 hs se emitirá un informe



3- Comité de Ética

El Abogado será el primer receptor de la denuncia y quien deberá direccionarla al Comité de Ética. Si el denunciado es miembro del Comité, se procederá a enviar el informe al resto de los miembros



4- Recomendaciones Comité de Ética

Las recomendaciones y decisiones del Comité deberán ser fundadas e incluir la referencia a la documentación examinada, las consultas realizadas y una síntesis de los argumentos a favor y en contra considerados para adoptar la decisión



5- Decisión final

El Consejo representado por el Presidente recibirá el informe de la denuncia y la recomendación realizada por el Comité de Ética y procederá a tomar la decisión final para cerrar el caso

