

Impreso en papel
y en nuestra
conducta



Contenido

01.	MENSAJE DEL DIRECTORIO DE CEMENTOS ARTIGAS S.A.	4
02.	MENSAJE DEL DIRECTOR DELEGADO	6
03.	OBJETO	8
04.	NUESTROS OBJETIVOS	10
05.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
06.	PAUTAS DE CONDUCTA	15
6.1	Respeto a la legalidad y valores éticos	16
6.2	No discriminación, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades	17
6.3	Seguridad y salud en el trabajo	18
6.4	Uso y protección de activos	21
6.5	Compromisos con terceros	22
	Con nuestros proveedores	22
	Con nuestros clientes	23
	Con nuestros accionistas	23
6.6	Corrupción	24
6.7	Mercado	26
6.8	Lealtad a la Compañía y conflictos de intereses	27
6.9	Regalos, entretenimiento y hospitalidad	28
6.10	Tratamiento de la información y del conocimiento	29
6.11	Imagen y reputación corporativa	30
6.12	Respeto al Medio Ambiente	31
07.	ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO	32
08.	ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO	34
09.	CANAL DE DENUNCIAS INTERNO	36
9.1.	Investigaciones internas	38
9.2.	Incumplimiento del Código de Ética	39
10.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA	40
11.	DECLARACIÓN DE COMPROMISO	42

01.

Mensaje del Directorio

Este nuevo Código de Ética de Cementos Artigas S.A. (en adelante “CArSA” o la “Compañía”) contiene los elementos que consideramos esenciales y que deben presidir las relaciones de la Compañía y de nuestros empleados con los distintos públicos y grupos de interés (en adelante “stakeholders”).

El Código ha sido elaborado para dar visibilidad a los principios que orientan nuestra forma de actuar como Compañía y la conducta esperada de nuestros empleados. Es una referencia para una actuación empresarial que conjugue los intereses formales e informales de la Compañía con los intereses legítimos de los públicos con los cuales se relaciona, teniendo en vista el compromiso de crear valor tanto para CArSA como para la sociedad en general.

Este Código de Ética contiene de forma clara y didáctica, los patrones de conducta adecuada que se espera, en el día a día, de todos los que trabajamos en la Compañía.

También indica cuáles son los canales que existen para informar o denunciar cualquier conducta inadecuada que se identifique en la Compañía, con garantía de confidencialidad para los empleados.

Las directrices de este Código de Ética están inspiradas en, lo que denominamos, nuestros OBJETIVOS, que reflejan el compromiso con la Ética asumido por la Compañía.

Así, pretendemos asegurar una postura empresarial íntegra, que consideramos obligatoria para crear un ambiente de negocios saludable y una sociedad más justa.

02.

Mensaje del Director Delegado

CARSA siempre promovió la dirección de sus negocios con una ética empresarial íntegra que, a lo largo del tiempo, forjó su reputación de honestidad, integridad, respeto y trato social justo.

El nuevo Código de Ética de CARSA es un documento fundamental, que establece, con lineamientos claros, las pautas de comportamiento y actitudes que se esperan de cada miembro de la Compañía, cualquiera sea su nivel jerárquico, con el fin de alcanzar altos estándares de ética profesional en todos los niveles de la misma.

Este importante instrumento, al compartir de forma clara y didáctica la conducta que se espera, en el día a día, de todos los que trabajamos en la Compañía, establece un marco común para lograr nuestros objetivos.

La integridad personal junto con un comportamiento ético profesional, aseguran nuestra credibilidad para desarrollar y reforzar cada día la confianza de nuestros clientes, proveedores, grupos de interés en general y de la sociedad en su conjunto.

Están incluidos en el Código, los canales abiertos para todos los empleados en caso de duda en la interpretación o aplicación de dichos principios y deberes, así como los canales que existen para informar o denunciar cualquier conducta inadecuada que se identifique en la Compañía, con la más absoluta garantía de confidencialidad.

Invito a que todos lean, reflexionen e internalicen las orientaciones aquí contenidas, con sus principios y obligaciones, a fin de convertirlas en una relevante fuente de inspiración y consulta para todos los que trabajamos en CARSA.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miguel de Anquín', with a small cross-like mark below it.

Miguel de Anquín
Director Delegado

03.

Objeto

Establecer los valores y principios fundamentales que deben regir nuestras actuaciones.

El Código de Ética tiene como finalidad establecer los valores y principios fundamentales que deben regir las actuaciones de todos los que formamos parte de CArSA en nuestro desempeño profesional, incluidas las relaciones con los propios empleados, clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y las instituciones públicas y privadas.

Este Código refleja el principio de diligencia debida aplicado por cada uno de nosotros en el día a día de nuestro desempeño profesional y muestra la voluntad de respetar los valores, reglas y normas de todos los que trabajamos en CArSA.

En concreto, el presente Código constituye el pilar sobre el que se asienta el Sistema de Gobierno Corporativo de CArSA, integrado por el Estatuto Social, el Código de Ética, las políticas vigentes, las normas y procedimientos internos.

04.

Nuestros objetivos

Ser líder en el sector cementero uruguayo, creando valor para todos nuestros stakeholders y buscando, ante todo, la satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es ser una empresa líder en el sector cementero uruguayo, creando valor para todos nuestros “stakeholders” y buscando, ante todo, la satisfacción de nuestros clientes.

En CARSA, realizamos un importante esfuerzo para desarrollar un modelo de negocio basado en la sostenibilidad, que genere valor y permita satisfacer las expectativas de los grupos de interés. Todo ello, con base en una arraigada cultura de Buen Gobierno Corporativo, que asegure no sólo el cumplimiento de la legalidad (y en particular, del Código Penal), sino también la colaboración con las Autoridades y la proactividad en promover la ética empresarial como modelo de negocio.

El conocimiento tecnológico, la calidad de nuestros productos, la cultura del trabajo y el esfuerzo, el crecimiento de la Compañía, así como el respeto al Medio Ambiente, la integración de la sostenibilidad en todos los procesos y la adecuada atención a las personas, son ejes que articulan nuestra actividad.

Forma parte de nuestro objetivo poder compaginar las actividades fabriles con la contribución a la calidad de vida humana y social de todos nuestros trabajadores, así como fomentar las relaciones entre la Compañía y sociedad en sentido amplio (vecinos, medio ambiente, administraciones públicas, sociedad civil y accionistas).

05.

Ámbito de aplicación

Este Código de Ética es de aplicación a todos los que formamos parte de CArSA de forma directa (miembros del Directorio y empleados de todas las jerarquías), así como a los terceros con los que nos relacionamos en la ejecución de nuestras tareas laborales (clientes, proveedores, autoridades, etc.).

Como las pautas de actuación recogidas en este Código de Ética son de obligado cumplimiento, todos los que formamos parte de CArSA seremos debidamente informados de su existencia. En concreto, desde la Dirección de CArSA se asegurará que todos los empleados lean y entiendan nuestro Código de Ética y se adhieran a sus principios y deberes, permitiendo que esté disponible para poder consultar su contenido en cualquier momento.

EJEMPLO: *Tengo dudas sobre la aplicación de los conceptos del Código y si mis compañeros y superiores jerárquicos tomarán en serio las cuestiones que en él se presentan.*

RESPUESTA: *En CArSA, buscamos los más altos estándares de integridad, transparencia y confiabilidad. Estamos siempre buscando la concientización de nuestros empleados y de todos aquellos con los que interactuamos. Mantenemos una estructura lista para enfrentar esos retos y esperamos de nuestros empleados que no acepten convivir con conductas antiéticas, usando tal estructura para denunciar toda práctica inapropiada a través de los canales disponibles.*

Para conocer, analizar y resolver cualquier cuestión referente al Código de Ética, CArSA mantiene un canal denominado Línea Ética, que permite el acceso del público interno y externo.

Imparcial y transparente, la Línea Ética asegura la confidencialidad de las informaciones, preserva la identidad de las personas involucradas y fomenta un ambiente mejor para todos. Mediante ella, es posible aclarar dudas de interpretación y dirigir denuncias de incumplimiento del Código de Ética. Al hacer una denuncia, usted también puede elegir mantenerse anónimo.

En todo
momento
y lugar,
haciendo
lo correcto.

06.

Pautas de conducta

6.1 Respeto a la legalidad y valores éticos

En CArSA, asumimos el compromiso de actuar, en todo momento, de acuerdo con la legislación vigente, tanto a nivel nacional, como internacional que pueda ser aplicable en función de nuestras Casas Matrices.

Los directivos de CArSA deben conocer particularmente la legislación que afecte a sus respectivas áreas de actividad, debiendo asegurarse que los empleados de ellos dependientes reciban la adecuada formación que les permita entender, respetar, cumplir y hacer cumplir esta legislación; lleven a cabo sus obligaciones con integridad y traten con gran profesionalidad a todos cuantos se relacionen con CArSA, asegurándose que reciben un trato justo y con criterios de gestión objetivos y transparentes.

6.2 No discriminación, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

En CArSA, promovemos la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social, de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades en su reconocimiento, evolución y trayectoria profesional.

En CArSA, promovemos la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

En CArSA, rechazamos el trabajo infantil, no se tolera ningún tipo de discriminación o acoso, ni tampoco situaciones que conlleven faltas de respeto, intimidación o amenazas en la relación entre empleados, independientemente de su grado jerárquico.

En CArSA, respetamos la vida personal y familiar de nuestros empleados. Por ello, promovemos políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre la vida personal y profesional.

EJEMPLO: *Estamos realizando un proceso de reclutamiento para una vacante que requiere viajes extensos. Una de las candidatas es madre de gemelos y, a pesar de tener excelente experiencia y cualificaciones, no creo que sea capaz de hacer todos los viajes. Frente a eso, ¿debo excluirla de la lista de finalistas para que no pierda su tiempo?*

RESPUESTA: *Al hacer esta suposición, está violando nuestro Código y también la ley. No debe discriminar o hacer suposiciones sobre candidatos basándose en sus atributos personales, tal como las responsabilidades familiares de ellos. Nuestras contrataciones se basan en mérito. Su preocupación puede ser pertinente, sin embargo debe ofrecerles a todos los candidatos las informaciones relacionadas con las exigencias de viajes del cargo. La decisión de cumplir con esa exigencia debe tomarla el propio individuo.*

6.3 Seguridad y salud en el trabajo

La protección de nuestros empleados en el desarrollo de sus funciones es un objetivo fundamental de CArSA, evitando los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo que hemos desarrollado estrictas normas de seguridad e higiene que alcanzan a todos los trabajos que realizamos.

Es responsabilidad de cada trabajador respetar las normas y adoptar las medidas de seguridad necesarias.

CArSA proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable y se compromete a:

- Actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales.
- Respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades.

En el caso que los procedimientos de seguridad se vean comprometidos, el empleado debe parar inmediatamente las actividades que está realizando.

EJEMPLO: *En las actividades del día a día, a veces, veo que mis compañeros de trabajo se olvidan sus equipos de seguridad, incluso de trabajo en altura. Ya expliqué mi preocupación a mi superior inmediato, sin embargo, él cree que esos equipos a veces son una exageración. ¿Qué debo hacer?*

RESPUESTA: *Todos nuestros procedimientos de seguridad son necesarios y jamás deben verse comprometidos. Usted debe considerar primero exponerle sus preocupaciones a su superior. Si se siente poco cómodo para hacerlo, o no obtuvo éxito al intentarlo, debe discutir el asunto con el responsable del área o de la unidad de negocio, o con un representante de Recursos Humanos. En el caso que los procedimientos de seguridad se vean comprometidos, debe parar inmediatamente las actividades que está realizando.*

Es obligación
de cada uno
proteger los bienes
de la Compañía
y usarlos para las
finalidades previstas.

6.4 Uso y protección de activos

CARSA pone a disposición de sus empleados los recursos que éstos necesitan para el desempeño de su actividad profesional.

Todo el personal debe usar los recursos de forma responsable, preservándolos de cualquier pérdida, daño, robo o uso ilegal o deshonesto, especialmente los relativos a los sistemas de comunicación.

Los bienes, los equipos y las instalaciones de CARSA se destinan exclusivamente al uso en sus operaciones y no pueden usarse para fines particulares, excepto en situaciones específicas definidas por la Compañía. Se incluyen todas las formas de propiedades físicas e intangibles, tales como instalaciones, inventario, tecnología de la información (TI) y propiedad intelectual, como también datos e informaciones de la Compañía.

Es obligación de cada uno proteger los bienes de la Compañía y usarlos para las finalidades previstas.

EJEMPLO: *Nuestra área posee una pila de material para desecho que está creciendo cada vez más y todos los materiales se destruirán en poco tiempo. ¿Lo puedo vender a un chatarrero local?*

RESPUESTA: *Aunque los materiales sean productos para descarte, aún son propiedad de CARSA y no deben retirarse sin la autorización necesaria. Si cree que hay una opción viable en la venta de los productos para desecho, proponga la solución y el costo total a su supervisor para que haga un análisis más profundo.*

6.5 Compromisos con terceros

En nuestras relaciones con terceros, debemos ser conscientes que estamos actuando en representación de CARSA y por tanto nuestro comportamiento debe ser acorde con sus valores.

CON NUESTROS PROVEEDORES

CARSA adecuará los procesos de selección de proveedores a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en la selección de los mismos. La selección de los proveedores se llevará a cabo en base a la idoneidad de sus productos o servicios, por medio de criterios claros y sin discriminación, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que contravengan las políticas internas de CARSA. Toda decisión debe estar sustentada técnica y económicamente, sin permitir favoritismos de ninguna naturaleza.

Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores en un proceso de selección, serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento del interesado o por obligación legal.

EJEMPLO: *Me gusta mucho un proveedor que usamos hace años. Ellos entienden nuestro negocio y ya conocen nuestro Código y nuestras políticas. Últimamente sus facturas parecen ser muy caras. ¿Será que es solo la inflación o es necesario tomar alguna actitud?*

RESPUESTA: *Todos los precios del proveedor deben ser acordados, sea por cotizaciones o contratos, y una Orden de Compra debe emitirse antes del inicio de cualquier trabajo. Si se da el caso, su equipo de Abastecimientos realizará varias cotizaciones para asegurar que el precio sea competitivo. Todas las solicitudes de servicio de los trabajos realizados deben verificarse con respecto a la precisión del alcance y precio, incluyendo comprobaciones, antes que se acepten para el pago.*

CON NUESTROS CLIENTES

En CArSA, nos comprometemos a ofrecer productos y servicios de calidad, conforme a los requisitos y estándares legalmente establecidos. Las informaciones sobre nuestros productos y servicios siempre deben ser claras y verdaderas, en especial, los datos técnicos, requisitos de seguridad, salud y Medio Ambiente. Cada producto debe seguir rigurosamente las exigencias legales del mercado al cual se destina.

CArSA garantizará la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo su expreso consentimiento o por obligación legal, cumpliendo en todo momento la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

CON NUESTROS ACCIONISTAS

Forma parte de la misión de CArSA, la creación continua de valor para nuestros accionistas. Éstos esperan de CArSA que se generen suficientes fondos para financiar las inversiones de crecimiento, crear valor y poder retribuirles, cumpliendo siempre con la responsabilidad social y ética de CArSA.

6.6 Corrupción

En su relación con terceros y, en particular, con autoridades e instituciones públicas, todos los empleados de CArSA actuarán de una manera acorde con la Política Anticorrupción de CArSA.

Como regla general, ningún empleado de CArSA puede ofrecer o entregar dádiva o cualquier otro tipo de retribución, así como tampoco atender a la solicitud de dádiva o retribución realizada por parte de aquellos con quienes contrate, ya sean del ámbito público o privado.

EJEMPLO: *Mi gerente y yo identificamos que debemos construir una relación profesional más cercana con empleados públicos y mejorar su comprensión sobre nuestras operaciones locales. Uno de esos empleados públicos mencionó que socializan con otras empresas y que reciben pasajes de avión, entradas a eventos y cenas en restaurantes. ¿Eso es apropiado?*

RESPUESTA: *El acto de regalar vuelos, hospedaje y entretenimiento puede verse como un intento de influenciar a los empleados públicos de forma indebida y no debería ocurrir. Mejorar la comprensión de los empleados al respecto de nuestras operaciones es una finalidad empresarial legítima, que puede alcanzarse a través de la realización de una visita a nuestra operación, previamente aprobada.*

Ningún empleado de CArSA puede ofrecer o entregar dádiva o cualquier otro tipo de retribución, así como tampoco atender a la solicitud de dádiva o retribución realizada por parte de aquellos con quienes contrate.

6.7 Mercado

CARSA se compromete a competir en los mercados de forma lícita y leal. La obtención de información de terceros, incluyendo la información de los competidores, se realizará inexcusablemente cumpliendo con la legalidad.

CARSA prohíbe cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas de competencia desleal o que vulnere las normas de defensa de la competencia.

Los empleados de CARSA tienen la responsabilidad de informar de forma inmediata a su superior jerárquico y al Comité de Ética o a cualquiera de sus miembros, sobre cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que tengan conocimiento. Asimismo, consultar con el Comité de Ética, o con cualquiera de sus miembros, en el caso de surgir alguna duda sobre una práctica o actividad específica que les sea propuesta.

EJEMPLO: *Estoy participando en una conferencia del sector y un competidor se aproximó sugiriendo que intercambiamos informaciones sobre nuestros precios reales, descuentos o pronósticos de precio. ¿Puedo compartir esas informaciones?*

RESPUESTA: *El intercambio de informaciones estratégicas y confidenciales con competidores, especialmente informaciones como precios reales, descuentos, previsiones de precios, volumen, áreas de actuación y acciones de marketing y comerciales, viola la ley de defensa de la competencia. Deben tomarse debidos cuidados en cualquier discusión con los competidores y, en ese caso, usted debe interrumpir inmediatamente la conversación y decir que no se siente a gusto para continuar. Si el competidor insiste, aléjese. Comunique el incidente inmediatamente al Comité de Ética o a cualquiera de sus miembros.*

6.8 Lealtad a la Compañía y conflictos de intereses

Se entiende que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entran en colisión, directa o indirectamente, el interés personal del profesional o de cualquier persona a él vinculada, y el interés de CArSA.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados deben actuar con lealtad evitando cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Compañía.

Los empleados no podrán realizar labores fuera del ámbito de CArSA en actividades que concurran o entren en conflicto con la actividad de la Compañía. Tampoco podrán beneficiarse personalmente de oportunidades surgidas a través del uso de activos o información de CArSA, o beneficiar con ellas a terceros.

Los empleados de CArSA deberán informar sobre los posibles conflictos de intereses en que estén incurso o posiblemente incurso, al Comité de Ética al que hace referencia el apartado 8 de este Código, ya que dicho órgano es el encargado de valorar los conflictos de intereses que pudiesen presentarse en esta materia.

EJEMPLO: *Un proveedor me ha ofrecido la oportunidad de contratarme como asesor para sus negocios. ¿Puedo hacerlo?*

RESPUESTA: *Los trabajos particulares y cualquier relación comercial con proveedores deben ser declarados (independientemente de que no sean durante el horario de trabajo ni utilizando recursos de la Compañía), ya que podría implicar un conflicto o potencial conflicto de interés y/o perjudicar el desempeño laboral o los estándares éticos de CArSA.*

6.9 Regalos, entretenimiento y hospitalidad

Recibir regalos, hospitalidad o entretenimiento, aunque pueda ser una manera legítima de construcción de buenas relaciones comerciales, es una práctica prohibida, excepto con respecto a regalos institucionales de valor insignificante, como bolígrafos, cuadernos y semejantes. Se consideran regalos institucionales aquellos que presentan logos de la Compañía.

No se deben recibir regalos que excedan las características descritas. Si le llegara un regalo debe devolverlo a su remitente.

Invitaciones para participar en cursos nacionales e internacionales solo podrán aceptarse mediante la aprobación formal del inmediato superior/ gerente, que tiene la responsabilidad de evaluar la existencia de un posible conflicto de intereses y de informar al Comité de Ética, que verificará la transparencia en todo el proceso.

Cuando se acepte recibir algún regalo o cortesía, es importante que nunca se use para influenciar la toma de decisiones y se debe dejar en claro que no se ha incurrido en una influencia indebida.

Recibir regalos, hospitalidad o entretenimiento, es una práctica prohibida, a excepción de regalos institucionales de valor insignificante.

EJEMPLO: *Recibí una invitación de un proveedor para ver un partido de fútbol con mi marido. ¿Puedo aceptar?*

RESPUESTA: *No. Recibir entradas para cualquier forma de entretenimiento, como, por ejemplo, partidos de fútbol, está prohibido.*

6.10 Tratamiento de la información y del conocimiento

CARSA declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones. En particular, todas las transacciones económicas de la Compañía deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes así como todas las operaciones realizadas y gastos incurridos. Del mismo modo, la información económico-financiera reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales aplicables.

Todos los empleados de CARSA deben guardar la más estricta confidencialidad sobre aquella información reservada a la que accedan como consecuencia de su actividad profesional.

EJEMPLO: *Oí a mi gerente conversando sobre la posible compra de un negocio que no estaba planeado, pero que parece una excelente oportunidad. No escuché a nadie hablar sobre eso. ¿Puedo contarles a mis amigos que también trabajan en CARSA?*

RESPUESTA: *Esa puede ser una información privilegiada sobre CARSA que generalmente no está disponible al público y no debe ser compartida con sus amigos. Si le cuenta a sus amigos y ellos usan esa información para obtener alguna ganancia, financiera o no, usted y sus amigos estarán violando el Código y también pueden sufrir consecuencias por uso indebido de información privilegiada. Debe contarle a su gerente lo que escuchó y pedirle una orientación sobre la confidencialidad de esa información.*

6.11 Imagen y reputación corporativa

CARSA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, clientes, proveedores y accionistas.

La construcción y el fortalecimiento de la imagen y reputación de CARSA también se dan a través de nuestro diálogo y comportamiento con todos con los que nos relacionamos. Por ello, nuestra manera de actuar, dentro y fuera de la Compañía, siempre debe estar de acuerdo con los principios y valores de CARSA.

Además, CARSA es consciente de su responsabilidad social y por ello pretende mejorar la calidad de vida de nuestro personal, sus familias y las comunidades del entorno de todos los lugares donde estamos presentes.

EJEMPLO: *Me invitaron a dar una conferencia en un evento como representante de CARSA. Nunca hice una conferencia antes. ¿Cómo debo proceder?*

RESPUESTA: *Cuando lo llamen para representar a CARSA, debe informar a su superior inmediato y buscar al área de Recursos Humanos para que lo ayude a certificar que el mensaje que transmitirá es el más adecuado. Aunque en los aspectos técnicos de su presentación usted sea la mejor persona para estructurarla, el área de Recursos Humanos lo ayudará en el uso del logo, la imagen y mensaje que buscamos transmitir.*

6.12 Respeto al Medio Ambiente

En CArSA, somos conscientes de la importancia del Medio Ambiente tanto para la sociedad como para el futuro de nuestra actividad, por ello la política medioambiental es una de nuestras prioridades.

CArSA ha adoptado rigurosas políticas en materia de gestión de riesgos medioambientales que aplica minuciosamente en el desarrollo de sus actividades con el fin de prever, evitar y minimizar la alteración del entorno en el que desarrolla sus actividades.

CArSA respetará siempre la legalidad en materia medioambiental.

CArSA aplica
rigurosas políticas
medioambientales
con el fin de prever,
evitar y minimizar la
alteración de
su entorno.

07.

Aceptación y cumplimiento

Nuestro Código de Ética es de obligado cumplimiento para todos los que integramos CArSA. Por ello, su contenido será comunicado y difundido debidamente por el Comité de Ética, quién organizará una o varias sesiones de formación para que todos comprendamos su contenido y alcance.

Asimismo, cuando se incorpore un nuevo trabajador se le hará entrega de nuestro Código de Ética, debiendo el nuevo trabajador firmar su lectura, comprensión y adhesión al mismo. Este último documento se anexará junto a su contrato laboral.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código de Ética deberá consultarse al Comité de Ética o a cualquiera de sus miembros.

Nadie, independientemente del cargo que ocupe, podrá solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado podrá justificar una conducta impropia amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento de nuestro Código de Ética.

Todo el personal tiene la obligación de comunicar cualquier incumplimiento que observemos en el desempeño de nuestras actividades profesionales del (i) Código de Ética, o (ii) de alguna política interna, o (iii) cualquier otra irregularidad. La comunicación tiene que realizarse a través de los canales de denuncia establecidos.

El órgano receptor de la denuncia, se compromete a respetar la confidencialidad de la denuncia y la identidad del denunciante.

08.

Órgano de Cumplimiento

Es necesario que, dentro de CArSA, haya un grupo de personas, el Órgano de Cumplimiento, que vele por el cumplimiento del presente Código. Para cumplir con este objetivo, el Directorio ha nombrado al Comité de Ética. Éste tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Fomentar la difusión del Código de Ética.
- Hacer las interpretaciones oportunas del Código cuando sea necesario.
- Resolver los conflictos que pueden surgir en la aplicación del Código.
- Atender las denuncias que le lleguen a través de la Línea Ética.
- Realizar informes de seguimiento.
- Elaborar propuestas y recomendaciones para mantener el Código de Ética actualizado y adaptado a los estándares éticos.

El Comité de Ética está integrado por el Director Delegado, el Director de Recursos Humanos, el Gerente de Auditoría Interna y el Gerente de Legales, que serán, día a día, los que velen por la debida aplicación del presente Código.

Toda comunicación, notificación y/o consulta dirigida al Comité de Ética, podrá canalizarse a través de cualquiera de sus miembros. CArSA alienta una comunicación fluida y dinámica, por lo que no se exigirá ningún tipo de formalismo.

EJEMPLO: *Tengo la preocupación de que mi superior inmediato o incluso mi gerente se molesten y me castiguen si entro en contacto con la Línea Ética.*

RESPUESTA: *Repudiamos cualquier forma de represalia tomada contra la persona que exponga una preocupación genuina. Todas las alegaciones de represalia serán minuciosamente investigadas. La represalia tendrá como resultado acciones disciplinarias, que pueden incluir el despido. De esa forma, esperamos que busque el servicio y también que relate en el caso de sufrir cualquier tipo de represalia.*

09.

Canal de denuncias
interno

Personalmente:
contactando a cualquiera de
los miembros del Comité de Ética.

A través de la Línea Ética:
www.cartigas.ethicspoint.com

A fin de facilitar el descubrimiento y sanción de aquellas infracciones legales o del Código de Ética que puedan producirse, CArSA ha habilitado un canal de denuncias que permita a toda persona que haya tenido conocimiento de cualquier infracción, poner tal circunstancia en conocimiento del Comité de Ética. El sistema de denuncias será accesible a todos los empleados, clientes y colaboradores de CArSA, así como a terceros. El mismo admite la realización de denuncias anónimas.

Las denuncias con mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar a un compañero o superior, serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal.

9.1. Investigaciones internas

La recepción de una denuncia con fundamento dará lugar a una investigación interna, que se llevará a cabo con absoluto respeto a los derechos y garantías que la Constitución y el marco legal vigente reconocen a los trabajadores.

9.2 Incumplimiento del Código de Ética

El incumplimiento de nuestro Código de Ética nos afecta a todos. Las transgresiones del mismo pueden, no solamente perjudicar económicamente a CArSA, sino dañar su reputación, que es un activo intangible de gran valor construido a lo largo de muchos años.

Si como resultado de la investigación interna, se constata que se ha producido una infracción del Código de Ética, CArSA sancionará, de manera proporcionada a la gravedad del hecho, al responsable directo y a quienes, teniendo el deber de impedir la infracción, no la hayan evitado. También de manera proporcionada se sancionará a quienes, conociendo la existencia de infracciones, no las hayan denunciado.

EJEMPLO: *Un compañero de trabajo fue despedido por haber violado el Código de Ética, pero supe que otro empleado que hizo algo semejante solo recibió una advertencia. ¿Cómo actúa el Comité de Ética? ¿Hubo un error de su parte?*

RESPUESTA: *La violación del Código de Ética o de cualquier política es un asunto que se trata con seriedad en CArSA. El Comité de Ética trabaja para que las mismas medidas se apliquen en casos semejantes, pero, además, cada caso se trata de forma individual, de acuerdo con las informaciones disponibles y con la conducta de los individuos en el pasado.*

10.

Entrada en vigor y vigencia

El presente Código de Ética sustituye el anterior y se encuentra en vigor desde el día 15 de noviembre de 2017.

Nuestro Código de Ética se aplicará a partir del momento en que haya sido aprobado por el Directorio y haya sido comunicado fehacientemente a todos los que integramos CArSA.

CArSA se compromete a revisar periódicamente, en su caso mediante la intervención de asesores externos, las políticas internas de la Compañía y el presente Código de Ética para dar cumplimiento a la legalidad y a las exigencias derivadas de la adecuación social.

11.

Declaración de compromiso

(Completar y entregar a RRHH)

Declaro haber leído y comprendido el Código de Ética de CARSA, adherirme plena e incondicionalmente a su contenido y asumo el compromiso de cumplirlo y respetarlo en todas mis actividades en la Compañía, asegurando su aplicación.

Fecha: _____

Nombre Completo: _____

CI: _____

Legajo: _____

Firma: _____

