



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2023



ÉTICA Y COMPLIANCE



Objetivo

Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico
ODS 10 Reducción de las Desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política de la Empresa
(transversal a todos los centros operativos)



Localización:

- Provincia: Buenos Aires

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 16.4. De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada

Meta 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

El Programa de Ética y Compliance de VASA comprende la implementación de un Código Ético del Grupo NSG que tiene un alcance más amplio que el simple cumplimiento de normas externas e internas y trabaja sobre la cultura y los valores organizacionales; sobre los principios y los procesos de toma de decisiones de cada una de las personas que integramos VASA.

Asimismo, el programa se enmarca en el nuevo Modelo de Competencias de NSG Group con el foco en los Resultados, la Gente y la Visión. Bajo el paraguas de Resultados las competencias claves que se identificaron son: Pasión por la excelencia, Toma de decisiones y Enfoque en seguridad y calidad. En la Gente se ubican las competencias tales como: Empodera y desarrollo, Involucra e inspira a otros e Influyente mientras que a la Visión la componen: Enfocado en el cliente, Innovación y cambio y Pensamiento estratégico.

El modelo pone énfasis en el compromiso y participación de los colaboradores, el enfoque en el cliente, la innovación y el

impulso hacia un crecimiento redituable. Por otro lado, cada categoría de competencias se presenta como una serie de cinco conductas observables que generan valor a la hora de gestionar día a día el negocio.

El departamento de Recursos Humanos es quien tiene la responsabilidad de administrar, interpretar, evaluar y resolver sobre potenciales o reales violaciones al Código Ético, estableciendo las sanciones y/o acciones que considere más adecuadas a implementar en línea con los principios y valores bajo los que se rige VASA. Además, dicho tema es transversal e indiscutible para la organización por lo que se realiza el seguimiento en el Comité de Sustentabilidad.

En 2008 iniciamos una campaña de difusión y un proceso de comunicación y capacitación. Cada integrante de VASA firmó a partir de una plataforma su adhesión al Código y participó de encuentros de formación presenciales y virtuales a cargo de Recursos Humanos.

Las violaciones consideradas y contempladas en el Código Ético son:

Discriminación: La negación de privilegios o derechos normales a una o más personas cualesquiera sean las razones.

Relaciones con los empleados: Cualquier problema relacionado con la forma en que los empleados trabajan entre sí, sus supervisores / gerentes y la empresa.

Mala conducta financiera: Cualquier preocupación que esté relacionada financieramente con un estudiante, un miembro del personal o la Organización en su conjunto.

Fraude: La práctica engañosa de obtener dinero o propiedad mediante el uso intencional de pretextos falsos, documentos falsos o tergiversación.

Acoso: Comportamiento verbal o físico no deseado y continuo de naturaleza inapropiada que genere amenaza en la otra persona.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Seguridad de la información: Divulgaciones indebidas a través de la red informática de la compañía.

Mala conducta: cualquier intento consciente de infringir un estatuto o norma.

Represalia: Cualquier forma de discriminación que implique acciones contra un individuo porque él o ella se ha opuesto a una práctica deshonesto o a participado en investigación o auditoria.

Asimismo, el Código también contempla preocupaciones de seguridad y que tienen que ver con el lugar de trabajo que potencialmente comprometa la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, clientes, proveedores o visitantes

de la organización. También bajo este paraguas se contempla la situación de robo y violencia en el lugar en el ámbito laboral ya sea contra otra persona o daños a la propiedad.

En cuanto a los canales de denuncias, la compañía cuenta con dos vías disponibles, ambas gratuitas y confidenciales: Línea de atención sobre ética y cumplimiento. A través de esta línea se puede notificar cualquier inquietud de carácter jurídico o ético a cualquier hora y cualquier día del año, por teléfono o por vía electrónica. El denunciante recibe la confirmación de la recepción del informe a través de un portal web en los siguientes cinco días hábiles. La otra posibilidad es a un superior directo o a el responsable máximo de la

unidad empresarial o el responsable de función o al equipo de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico del Grupo.

El área de Recursos Humanos es la responsable de liderar el seguimiento y el reporte correspondiente.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

El mayor desafío es generar un cambio de paradigma, es decir, una transformación cultural dentro de la organización de modo que cada una de las personas que integran VASA sea un "Compliance Officer", sintiéndose protagonista, responsable y parte del cambio. Asimismo, es percibido como un tema delicado y no se toma a la denuncia como la primera opción a realizar.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

- 100% de personal de VASA, propio y contratado participó de capacitaciones virtuales y presenciales.
- 100% Firmó en la plataforma virtual el Código Ético.



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa "Conectando Empresas con ODS" desarrollado por CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2023