



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2025





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 se fundamenta en la adopción del Código Ético de la compañía, un marco que trasciende el mero cumplimiento de normas internas o externas y que busca consolidar la cultura corporativa y los valores que guían a la organización. Este código orienta las decisiones y el accionar diario de todos los integrantes de VASA.

El programa está alineado con el Modelo de Competencias recientemente implementado el cual se estructura en tres ejes centrales: Resultados, Personas y Visión.

- En Resultados, se enfatizan competencias como la Pasión por la excelencia, la Toma de decisiones y el Enfoque en seguridad y calidad.
- El eje Personas comprende habilidades como Empoderamiento y desarrollo, Inspirar e involucrar a otros e Influencia.
- Finalmente, Visión incluye el Enfoque en el cliente, la Innovación y cambio y el Pensamiento estratégico.

Cada competencia se traduce en conductas observables que aportan valor a la gestión cotidiana y refuerzan el compromiso de los colaboradores, la atención a las necesidades del cliente, la innovación y el crecimiento rentable.

El área de Recursos Humanos es la responsable de llevar adelante las acciones vinculadas al Código, interpretar y resolver conflictos de intereses o incumplimientos, y aplicar las sanciones que correspondan de acuerdo con los principios y valores de VASA. Tras su aprobación por el Directorio en 2018, se implementó una

campaña anual de comunicación y capacitación. Actualmente, la adhesión al Código se realiza a través de una plataforma y se complementa con instancias de formación, tanto presenciales como virtuales, coordinadas por el equipo de Recursos Humanos.

El Código Ético contempla infracciones tales como:

- Discriminación: restricción de derechos o privilegios hacia una o más personas, sin importar el motivo.
- Relaciones laborales: conflictos que afectan la interacción entre empleados, supervisores, gerentes o la empresa.
- Mala conducta financiera: irregularidades económicas vinculadas a un integrante de la organización.
- Fraude: obtención de bienes o dinero mediante engaño, uso de documentos falsos o tergiversación.
- Acoso: conducta verbal o física no deseada y persistente que genere un entorno hostil.
- Seguridad de la información: divulgación indebida de datos a través de la red corporativa.
- Mala conducta: incumplimiento consciente de normas o estatutos.
- Represalias: acciones discriminatorias contra quienes denuncian prácticas deshonestas o participan en investigaciones o auditorías.

Asimismo, aborda situaciones que comprometan la seguridad en el trabajo, incluyendo incidentes que puedan afectar la salud, integridad o bienestar de empleados, clientes, proveedores o visitantes. También contempla casos de robo, violencia o daños a la propiedad dentro del ámbito laboral.

VASA dispone de dos canales gratuitos y confidenciales para presentar denuncias:

1. Canal de denuncias – Hotline: permite informar inquietudes legales o éticas de forma anónima y confidencial, las 24 horas y todos los días del año, por teléfono o vía electrónica. El denunciante recibe confirmación de recepción en un plazo de cinco días hábiles a través de un portal web.
2. Comunicación directa: se puede acudir al superior inmediato, al responsable de la unidad de negocio, a un líder de función, al equipo de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico del Grupo.

Este año, durante la Semana de Ética & Compliance 2025, cuyo eje fue “Transparencia en todo lo que hacemos”, se desarrollaron actividades diarias orientadas a distintos aspectos de la transparencia.

El Día Global se centró en transparencia en las comunicaciones, mediante una actividad en video con preguntas disparadoras.

El Día Regional abordó “El dilema de la transparencia” con la participación de Productora Urbana. De estas actividades participaron colaboradores y proveedores permanentes. Se realizaron cuatro turnos presenciales en las plantas de Llavallol y Cardales para cubrir la mayor cantidad de horarios y se sumaron los Centros de Distribución de forma presencial y virtual, según el caso. Se entregaron obsequios vinculados a la temática para incentivar la participación.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

El desafío central es impulsar un cambio de paradigma que favorezca una transformación cultural en VASA, en la que cada persona asuma un papel activo y responsable como “Oficial de Cumplimiento”. El objetivo es que todos participen de manera comprometida en este proceso de cambio. Sin embargo, al tratarse de un tema sensible, la denuncia no suele ser la primera alternativa elegida.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

- 100% de los colaboradores de VASA y proveedores permanentes realizaron capacitaciones virtuales y/o presenciales sobre el tema.
- 100% firmó el Código de Ética.

Anexo





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

COPYRIGHT 2025