



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Políticas Anticorrupción 2020

CONTENIDO

Capítulo I

Introducción

1.- Palabras Previas	3
2.- Palabras del Directorio	3

Capítulo II

Compromiso Institucional

1.- Alcances	5
2.- Finalidad	5
3.- Rol del Oficial de Cumplimiento	6
4.- Pautas de Conducta.....	8

Capítulo III

Principios Rectores

1.- Respeto y Convivencia.....	8
2. Derechos Humanos	9
3.- Diversidad, Inclusión y no Discriminación	9
4.- Fomento a la Profesionalización	10
5.- Seguridad Laboral	10
6.- Consumo de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas	11
7.- Igualdad de Oportunidades	11
8.- Conflicto de Interés	12
9.- Acoso e Intimidación	13
10.- Capacitación	14
11.- La relación con proveedores y contratistas	14
12.- Relación con los Clientes	15
13.- Relación con los sindicatos.....	16
14.- Anticorrupción	16
15.- Competencia.....	17
16.- Tratamiento de información	18
16.1. Información Privilegiada	19
16.2. Integridad de la Información Financiera	19
16.3. Confidencialidad de la Información.....	20
16.4. Protección de Datos Personales.....	20
17.- Prevención de lavado de dinero.....	21
18.- Uso correcto de bienes de La Empresa.....	22
18.1.- Activos.....	22
18.2.- Informáticos.....	23
19.- Derechos de Propiedad Intelectual.....	24
20.- Medio Ambiente.....	24
21.- Responsabilidad Social Empresaria.....	25

CAPITULO IV

Procedimiento

1.- Implementación y Control.....	25
2.- Canal de Denuncias	26
3.- Investigación de Hechos Denunciados.....	26

CÓDIGO DE ÉTICA

CAPITULO I

Introducción

1.- Palabras Previas

El 1 de marzo de 2018 entró en vigencia la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y ha traído un importante cambio en el paradigma de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Por imperio del artículo 23 inc.a de dicha ley, nos requiere la implementación de un Código de Ética o de Conducta a los fines de prevenir los delitos contemplados en la ley, y aplicable a todos los integrantes de la Persona Jurídica sin distinción.-

Bruno Construcciones SA asume el compromiso de transparencia, y pone en práctica valores esenciales de respeto, honestidad e integridad que se ven materializados en el presente código.-

2.- PALABRAS DEL DIRECTORIO

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial materializa nuestros principios éticos, unifica criterios, delinea procedimientos y establece un marco de referencia para una actuación íntegra, con el fin de guiar las decisiones correctas con apego a nuestros valores, definiendo los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que debemos ajustarnos.

Creemos que los comportamientos éticos de todos los colaboradores de todos los niveles de La Empresa, sin excepción, son parte

fundamental de los valores que, junto con la integridad y la transparencia son los pilares fundamentales de Bruno Construcciones SA.

Este Código confirma nuestro compromiso con los estándares más elevados de conducta apropiada y ética, y contiene los principios y las pautas que nos ayudarán a cumplir con este estándar crítico.

Queremos remarcar que el presente es de lectura obligatoria para todos los colaboradores, y debe comprometernos en su implementación y guía en las actividades diarias.

Nuestros directivos y empleados también tienen la responsabilidad de promover los principios recogidos en este Código de Ética y de fomentar una cultura que valore la conducta ética más elevada en todos los miembros del equipo.

Nuestro compromiso de hacer lo correcto depende de su capacidad de atender cualquier sospecha de incumplimiento de este Código con celeridad y respeto. Si se cree que se ha producido una infracción legal o ética, debe informar de ello a su superior jerárquico, al Oficial de Cumplimiento, o bien a través del canal de denuncias.

Debemos ser transparentes y honestos en nuestras relaciones con nuestros clientes, los Funcionarios Públicos, nuestros proveedores y contratistas, competidores, y el público en general. Tampoco debemos facilitar ni participar en Prácticas Ilícitas. La integridad y el cumplimiento de las normas son responsabilidad de todos los que formamos parte de BRUNO CONSTRUCCIONES SA.

Por lo expuesto, el presente Código ha sido desarrollado para definir los lineamientos de integridad y transparencia a los que debemos

ajustarnos, entendiendo a los mismos como un marco que proveerá libertad, respetando los deberes y derechos de todos los colaboradores que conforman nuestra organización, y reafirma el compromiso de ética, integridad y transparencia de nuestra empresa a la hora de hacer negocios y actuar dentro de la comunidad.

CAPITULO II

Compromiso Institucional

1.- Alcance

El Código de Ética se aplica a todos los directivos, gerentes y empleados, ya sea que formen parte de su planta permanente o semi-permanente o se trate de personal temporario, pasantes o empleados contratados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica.

Todas las personas sujetas tienen la obligación de conocer el contenido del presente Código y sus actualizaciones, darle cumplimiento efectivo y colaborar con su aplicación.

El Directorio por sus canales de comunicación interna pondrá a disposición el Código de Ética y las normas complementarias.-

La Empresa se compromete a la continua revisión y adecuación de conformidad a la normativa vigente. Su constante revisión está a cargo del Oficial de Cumplimiento quien pondrá a conocimiento del Directorio para su aprobación toda modificación que del presente se proponga.

2.- Finalidad

El objetivo del Código es reunir en un lugar conveniente las políticas y normas más importantes que corresponden a La Empresa, sus empleados y los integrantes del Directorio, y también ayudarnos a mantener un entorno legal, honesto y ético dentro de nuestro grupo.

Cumplir con la legislación vigente y con la normativa interna, actuando de conformidad con los valores y el Código de Ética, nos permite fomentar la cultura ética institucional y fortalecer la imagen de la empresa.

3.- Rol del Oficial de Cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento es el encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética y de las Políticas de Integridad que de éste se desprendan.

Tiene a su cargo el desarrollo, la coordinación y supervisión del Programa y goza de autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones.

El Oficial de Cumplimiento tiene la responsabilidad de:

1. Asegurar que se comunique el Código a todos los empleados y directores;
2. Revisar periódicamente las operaciones de La Empresa para garantizar el cumplimiento del Código;
3. Revisar y actualizar periódicamente el Código;
4. Asegurar que todos nuestros empleados y directores reciban asesoramiento en debido tiempo y forma al igual que cualquier programa educativo o de adiestramiento necesario con respecto al

Código;

5. Investigar las violaciones o sospechas de violaciones de lo dispuesto en el Código;
6. Determinar las acciones de respuesta necesarias, inclusive medidas disciplinarias, en el caso de producirse violaciones de lo dispuesto en el Código.

A los fines de la implementación de este Programa, el Oficial de Cumplimiento responde para este fin directamente del Directorio de Bruno Construcciones SA.-

4.- Pautas de conducta

Se espera que el personal, sin distinción de jerarquías o niveles, adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos.

Actuando por iniciativa propia cuando detecte apartamientos de los principios de este Código en cualquier tipo de proceso mediante la realización de reportes de irregularidades a través de los canales de comunicación puestos a disposición de los empleados.

Se espera que cada empleado cumpla las pautas del Código y colabore con investigaciones internas cuando le sea requerido.

Los niveles jerárquicos con personal a cargo no están autorizados a aprobar infracciones al Código. Así como tampoco deberán tolerar infracciones al mismo. En caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente utilizando los canales formales para el reporte de irregularidades.

El personal debe destacarse por su elevado grado de profesionalidad, realizando su trabajo acorde a los siguientes pautas:

1. **Responsabilidad.** Se entiende como la actuación proactiva, eficiente, y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.
2. **Lealtad y buena fe.** Ajustar en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe, para con la empresa, iguales, superiores, colaboradores, como así también con los terceros que se relacione.
3. **Integridad.** Se entiende como la actuación ética, honesta, honrada y de buena fe.-
4. **Eficiencia.** Aspira a la consecución de los resultados de la manera más óptima y productiva posible en el desempeño de sus funciones.
5. **Formación.** Atender a su propia formación y a la de sus colaboradores, con el fin de alcanzar el mayor rendimiento en la realización de sus funciones.
6. **Cooperación.** Cooperar personal y activamente con otras áreas y empleados.
7. **Innovación.** Promover la mejora continua y la innovación para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad.
8. **Compañerismo.** Promover la integración y el trabajo en equipo, reconociendo los méritos de los trabajos realizados por otras personas.-
9. **Dedicación.** Mantener una actitud favorable a la disponibilidad funcional necesaria que la empresa pueda requerir.-

Principios rectores

1.- Respeto y Convivencia

En BRUNO CONSTRUCCIONES, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre sus Colaboradores Internos parten siempre del respeto a la dignidad de las personas y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuo, propiciando así situaciones de trabajo productivas y beneficiosas.

Se espera de los empleados una conducta acorde a un ambiente profesional de trabajo, un trato respetuoso que propicie un clima de trabajo cómodo, saludable y seguro.

2.- Derechos Humanos

Tenemos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, teniendo como referencias concretas la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos del 16 de junio de 2011 y los Objetivos Sostenibles de la ONU de 2015. También adoptamos una política de "tolerancia cero" que prohíbe la esclavitud o la trata de personas para cualquier fin.

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

3.- Diversidad, Inclusión y no Discriminación

Promovemos la diversidad y la inclusión buscando atraer talento diverso que tenga los mismos derechos y oportunidades. La selección y promoción de los Colaboradores estarán siempre basadas en las aptitudes, la idoneidad, el compromiso con valores éticos, la dedicación y el desempeño, sin discriminación alguna.

Por ello, no toleramos ningún trato discriminatorio a las personas por ningún motivo, sea origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, clase social o económica, condición de salud, situación familiar, embarazo, identidad sexual, capacidad diferente, enfermedad, nacionalidad o estatus migratorio.

El plantel de empleados debe ser diverso y que refleje la rica diversidad de nuestra sociedad y de nuestros clientes.

4. Fomento a la Profesionalización

El cumplimiento de los objetivos de una empresa depende de la calidad y eficacia de sus Colaboradores.

Debemos facilitar los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de nuestros Colaboradores, a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de asegurar que el trabajo sea un espacio de creación y realización, generando valor agregado a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general.

Debemos establecer y exigir niveles de desempeño laboral, mediante el establecimiento de objetivos claros, desafiantes y alcanzables, como forma de asegurar el crecimiento del personal y la mejora

continua del producto/servicio, orientando, capacitando y entrenando a su equipo de trabajo para que alcance los niveles de desempeño establecidos

5.- Seguridad Laboral

La Empresa promoverá una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo y la adopción de medidas preventivas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en cada país.

Los Colaboradores deben cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad y asumir responsabilidad por tomar las precauciones necesarias para proteger a sus compañeros y a los demás miembros.

Es fundamental crear y mantener lugares de trabajo, seguros y saludables con el fin de proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.

Los Colaboradores son también responsables de denunciar inmediatamente accidentes, prácticas o condiciones inseguras en el lugar de trabajo al superior inmediato a cargo del departamento u oficina correspondiente.

Debemos elaborar, difundir y hacer cumplir las normas y los procedimientos vigentes, como asimismo las normas de Higiene, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.

Cada mando, es el responsable principal de la seguridad del equipo de trabajo a su cargo, como así también del nivel de calidad que presente en su desempeño dicho equipo.

6.- Consumo de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas

Estamos comprometidos a brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de drogas, que aliente la productividad y servicio de calidad a nuestros clientes.

Por lo tanto, la posesión, el uso o el estar bajo influencia del alcohol o de drogas en el lugar de trabajo está prohibido, y sujeto a acciones disciplinarias.

Asimismo, está prohibido llevar a cabo negocios de o representar a La Empresa, mientras los Colaboradores Internos se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas.

7.- Igualdad de Oportunidades

Nos comprometemos a la diversidad de orígenes y experiencias para lograr un mayor valor en el trabajo que se realiza día a día.

Fomentamos y apoyamos administrar todas las acciones del personal tales como contratación, remuneración, ascensos, beneficios, traslados, despidos, entrenamiento, educación, asistencia con la matrícula, ceses y programas sociales y recreativos, conforme a la ley aplicable, sin discriminación y en igualdad de oportunidades.

Asumimos el compromiso de poner en práctica y hacer valer los principios de nuestra política de igualdad de oportunidades de empleo.

8.- Conflicto de interés

El conflicto de interés puede socavar nuestra integridad ante los ojos de sus compañeros de trabajo, nuestros clientes y proveedores o del público y los empleados tienen una responsabilidad comercial primaria frente a la empresa.

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas.

Los Colaboradores Internos no deben aceptar ningún cargo en otras compañías o entidades en horarios que coincidan con su horario de trabajo, como tampoco deben aceptar cargos en puestos de la competencia. Las excepciones solo pueden ser admitidas en casos especiales.

Se considera como un conflicto de interés aquella situación en la que el juicio del empleado y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influenciados por un interés secundario (social, financiero o político) que entra en conflicto con los intereses de La Empresa, e interfiere en la objetividad y profesionalismo del trabajo que se realiza.

Si un empleado llegase a considerar que se encuentra comprendido en una situación de conflicto de interés, deberá alertar de inmediato a su superior jerárquico directo y, posteriormente, comunicarla al Oficial de Cumplimiento.

Algunos ejemplos de posibles situaciones de conflicto de intereses incluyen:

1. Tener (tanto el empleado como un familiar) un interés financiero en un proveedor o cliente de la empresa;

2. Tener (tanto el empleado como un familiar) interés en una transacción en la que se sabe que la empresa está o puede estar interesada;
3. Prestar servicios a otras empresas del sector o que desarrollan actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las de su empresa.

9.- **Acoso e Intimidación**

Cualquier comportamiento o acción que pueda infringir el derecho de no ser acosado o intimidado y, en concreto, cualquier forma de acoso o intimidación, es inaceptable.

Situaciones de asedio moral, hostigamiento físico, psicológico o verbal entre los empleados o conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación no serán toleradas.-

Pondremos principal énfasis en el acoso sexual, el cual puede existir en los casos en los que la remuneración u otros beneficios del empleo se vean condicionados a que se concedan favores sexuales o en un lugar de trabajo hostil causado por un patrón de propuestas sexuales no deseadas o una conducta visual, verbal o física de tipo sexual no deseada.

La Empresa espera que todos sus empleados, gerentes y directores brinden un lugar de trabajo libre de acoso ilegal, conforme a las leyes locales vigentes y las reglamentaciones y normas internas.

10.- **Capacitación**

El Oficial de Cumplimiento es responsable de organizar programas de capacitación y formaciones periódicas, al menos una vez al año, para que cada Colaborador Interno conozca los principios y valores contenidos en el presente Código de Ética.

Todo nuevo Colaborador Interno seguirá una capacitación inicial sobre los principios de integridad recogidos en el presente Código de Ética como parte de su ingreso.

11.- La relación con proveedores y contratistas

El proceder ante eventuales proveedores debe garantizarles absoluta confianza respecto de los procesos de selección y adjudicación de las compras.

Toda contratación de servicios de terceros, se realizará según los procedimientos vigentes y en base al costo, condiciones y calidad profesional del prestador, sin considerar cualquier otro factor tales como influencias, y/o recomendaciones.-

Los procesos de selección de proveedores y contratistas se realizarán con objetividad y transparencia, evitando situaciones que pudieran afectar a la imparcialidad u objetividad de los Colaboradores que participan en los mismos.

Deberán siempre estar fundados en criterios técnicos y profesionales, y en las necesidades de La Empresa, rechazándose en todos los casos prácticas de competencia desleal, trabajo infantil, trabajo forzado o compulsivo, y otras prácticas contrarias a los principios del presente Código de Ética, incluso en la cadena productiva de tales proveedores.

Es nuestro deber seleccionar a los proveedores en función de la oferta competitiva, asegurando en todo momento un proceso justo de selección y sin favoritismos.

Las compras se gestionarán buscando la mejor oportunidad de mercado, fomentando la responsabilidad social y protección medioambiental, rechazándose cualquier conducta o práctica comercial cuestionable.

Los Colaboradores Internos directamente vinculados a la negociación deberán buscar el mejor interés en cada negociación, debiendo garantizar la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.

Se protegerá en todo momento la información confidencial de los proveedores.

12.- Relación con los clientes

Los Colaboradores Internos deberán promover el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes, basadas en una actitud de permanente servicio, satisfaciendo sus expectativas y manteniendo altos niveles de calidad.

Los Colaboradores Internos deberán ofrecer un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad.

Se deberá siempre brindar un buen trato, tanto en los contactos personales, telefónicos, escritos, o en cualquier otra situación. Una comunicación clara en las relaciones comerciales forma parte del

comportamiento ético. La transparencia en la comunicación es fundamental para establecer relaciones comerciales duraderas

Los Colaboradores Internos respetarán la confidencialidad de la información suministrada por los clientes y la información de carácter privada a la que puedan tener acceso en el desempeño de su actividad profesional.

13.- Relación con los Sindicatos

La Empresa busca mantener con las entidades sindicales una relación permanente de respeto y armonía, y no practicar ningún tipo de discriminación con los colaboradores sindicalizados.

14.- Anticorrupción

Por las actividades que desarrolla Bruno Construcciones SA interactúa con frecuencia con funcionarios públicos, y compete por contratos estatales.

En todos los casos, se actúa de manera íntegra, transparente y honesta, donde la corrupción es inaceptable, dañina para La Empresa e ilegal.

Se prohíbe cualquier comportamiento de algún Colaborador Interno o tercero que actúe en su nombre, que consista en prometer u ofrecer, directa o indirectamente, beneficios a clientes, proveedores, o representantes de la administración pública, de quienes se pueda obtener una ventaja para BRUNO CONSTRUCCIONES SA..

Los Colaboradores Internos no ofrecerán ni concederán en relación con su actividad laboral, ventajas personales injustificadas a empleados de contrapartes contractuales.

La empresa no participa, ordena, autoriza, promete, conspira, induce ni asiste a nadie en prácticas de corrupción, ya sea directamente o a través de un tercero.

Nuestro comportamiento ético comprende cumplir con las leyes en materia de anticorrupción y lo establecido en nuestro Programa de Integridad.

15.- **Competencia**

La Empresa está comprometida con el cumplimiento de la Ley de Defensa a la Competencia N° 27.442, sus normas modificatorias y reglamentarias.

Se define como principio general la no participación de la Compañía en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados y no utilizamos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en dichos mercados.

En especial las que prohíben los acuerdos entre competidores con el fin de fijar precios, manipular ofertas o asignar clientes o mercados.

La Empresa está comprometida con las prácticas de ventas justas y competitivas, y con el cumplimiento de todas las leyes de defensa de la competencia aplicables.

En la interacción con competidores, ya sea individual o en foros y asociaciones empresariales o profesionales, debemos evitar el tratamiento de temas que pudiesen generar riesgos en materia de cumplimiento de leyes sobre competencia.

Si en el transcurso de la interacción con competidores, alguno de ellos llegare a insinuar alguna medida que sea violatoria de la normativa sobre competencia leal, el Colaborador que tuviere acceso a tal información deberá comunicarla de inmediato a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento.

16. Tratamiento de información

La Empresa coloca a disposición de sus accionistas, de manera oportuna y correcta toda la información necesaria sobre todos los aspectos relativos a la situación financiera actual y proyectada, el análisis de factibilidad de nuevos proyectos, y los resultados de sus operaciones.

Todas las transacciones deben ser registradas con exactitud e imparcialidad para permitir la adecuada preparación de los estados financieros y garantizar la plena rendición de cuentas por todos los activos y actividades.

Las prácticas contables y de generación de informes financieros deben ser imparciales y adecuadas, de conformidad con lo que establecen, según corresponda, los principios contables generalmente aceptados vigentes en la República Argentina.

De esta manera, la toma de decisiones por parte de sus accionistas se hará sobre bases consistentes, conscientes y bien fundadas.

16.1. Información Privilegiada

Está prohibido a todo Colaborador que tenga acceso a información privilegiada, realizar transacciones de compra o venta de acciones y/o activos en beneficio propio, o divulgar dichas informaciones para que terceros lo hagan.

Se considera información privilegiada a cualquier información concreta que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir sobre el precio de las acciones u otros activos.

Son ejemplos de información privilegiada: planes de inversiones; licitaciones adjudicadas y aún no divulgadas; información financiera; negociaciones referentes a una fusión o adquisición; informes acerca de cambios en las políticas financieras de la Compañía; nuevos productos o procesos en desarrollo; cuestiones judiciales; remuneración de sus Colaboradores Internos, etc.

16.2. Integridad de la Información Financiera

Es fundamental que los Colaboradores Internos observen las mejores prácticas en todas las cuestiones relativas a contabilidad, controles financieros e información interna.

De acuerdo a los principios de contabilidad exigidos, los registros de datos y los demás documentos tienen que ser siempre completos y ajustados al tiempo, al sistema y a la legislación vigente.

Se prohíbe la falsificación de libros y registros contables con el fin de evitar que se oculten sobornos o pagos indebidos o incurran en prácticas contables fraudulentas.

Tenemos el deber de asegurarnos que nuestros registros, financieros o de cualquier tipo, sean exactos. Esto exige conservar los

registros de un modo seguro y seguir las directrices sobre conservación de documentos y cooperar con nuestros auditores internos y externos.

16.3. Confidencialidad de la Información

La protección de la información confidencial resulta trascendental para el crecimiento y la posibilidad de competir.

La información confidencial comprende toda la información que no se ha hecho pública que podría ser de utilidad para los competidores o cuya divulgación podría ocasionar un perjuicio, a sus accionistas o a sus clientes.

La información confidencial puede incluir información sobre ventas, estrategias comerciales, nuevos proyectos, sistemas informáticos, bases de datos, clientes, Colaboradores y proveedores, así como resultados financieros, fusiones o adquisiciones importantes, negociaciones importantes, valuaciones, cambios importantes en la dirección, y cualquier información sobre los accionistas, la cual debe ser protegida y entendida como un activo muy valioso.

16.4. Protección de Datos Personales

La Empresa exigen a sus Colaboradores Internos el cumplimiento de la Ley de Protección de los Datos Personales, Ley N° 25.326 y complementarias, y que el registro, tratamiento y uso de los datos personales contenidos en las bases de datos tengan fines determinados y legítimos.

El uso de datos ha de ser transparente para los interesados y deberán respetarse sus derechos de consulta y rectificación y, en su caso, de oposición y cancelación.

Además, se deberá respetar y garantizar la confidencialidad de los datos de los clientes, proveedores y contratistas, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento libre, expreso e informado del cliente o proveedor, el que deberá constar por escrito.

La obligación de confidencialidad cederá en caso de que ello fuere así dispuesto por normas legales o resoluciones judiciales.

Los Colaboradores deberán garantizar el carácter reservado de la información a la cual hayan tenido acceso en el desempeño de sus actividades laborales, incluso si dicha información no está específicamente catalogada como reservada, y no hace referencia específica a la Compañía, sino a clientes, mercados, sociedades en competencia, proveedores y organismos públicos relacionados con las actividades de La Empresa.

Asimismo, aquellos que posean información confidencial no deberán revelar información confidencial a otros Colaboradores Internos, a menos que tengan una razón comercial para saberla.

Por lo tanto, cada Colaborador es responsable por la custodia de la información que maneje en el ejercicio de su función o la prestación de un servicio.

El uso de este tipo de información en beneficio personal o de terceros será objeto de sanciones laborales. La información es un recurso valioso. La divulgación no autorizada de información interna puede implicar una pérdida de valor y ser perjudicial para La Empresa.

17.- Prevención de lavado de dinero

La realización de negocios se efectuará con clientes, proveedores y socios comerciales de confianza que estén involucrados en actividades comerciales legales y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas.

Los Colaboradores no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen la aceptación o el tratamiento de fondos procedentes de actividades ilícitas, bajo cualquier forma o modo y se deben comprobar la información disponible sobre los posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de los mismos y la legitimidad de sus actividades.

Se debe cumplir con todas las leyes y normas aplicables sobre lavado de activo de origen delictivo, ley 25246 y sus modificatorias, y de financiación del terrorismo, ley 26.734.-

18.- Uso correcto de bienes de La Empresa

18.1.- Activos

La Empresa coloca a disposición de nuestros colaboradores los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades laborales y/o profesionales, debiendo hacerse un uso responsable de los activos, procurando conservarlos en perfecto estado de funcionamiento y utilidad, buscando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

De acuerdo con la legislación vigente, ley 20.744, los Colaboradores son responsables de custodiar y hacer buen uso de las

propiedades y recursos de La Empresa (no sólo materiales, equipos, vehículos, insumos, recursos financieros, información confidencial, recursos informáticos sino también diseños, estrategias de negocio, etc.), denunciar el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

Los recursos deben ser usados única y exclusivamente para el desempeño de las funciones laborales y/o profesionales de los Colaboradores y no podrán ser utilizados en beneficio propio o en el de terceros ajenos al propósito empresarial.

18.2.- Informáticos

El correo electrónico laboral e internet constituyen una herramienta de trabajo que se provee a los Colaboradores en función de la relación laboral y exclusivamente para el desarrollo de sus tareas.

En ningún momento su utilización deberá interferir con las responsabilidades laborales, provocar una disminución en el rendimiento laboral o un deterioro de los medios laborales otorgados.

La dirección de correo provista y toda la información guardada en el sistema informático es de propiedad de La Empresa y su uso es exclusivo para fines laborales.

La Empresa se reserva la facultad de controlar su uso a través de los medios técnicos que juzgue convenientes, dentro de un marco de razonabilidad y de buena fe laboral.

El contenido de los mensajes que se envíen por medio del correo electrónico no debe ser insultante, injurioso, discriminatorio, ofensivo u obsceno, como tampoco debe atentar contra el buen nombre de La Empresa.

Los empleados tienen el deber de usar contraseña, renovarla periódicamente y no compartir la misma por razones de estricta seguridad.

Además, deberán cumplir con los procedimientos de seguridad para proteger la información y contribuir a asegurar su confidencialidad.-

19.- Derechos de Propiedad Intelectual

Las innovaciones desarrolladas por los Colaboradores en el ámbito de la actividad laboral, marcas, patentes y los derechos de propiedad provenientes de estas inversiones, son parte de los activos de La Empresa y permanecerán como tal aún después de que finalice la relación laboral del Colaborador.

La Empresa conserva su facultad de explotarlos del modo y en el momento que considere más oportuno, de acuerdo con la legislación nacional e internacional vigente.

La titularidad de la propiedad intelectual incluye proyecciones, planos, sistemas, metodologías, informes, diseños o toda otra actividad realizada en La Empresa o por contratación de ésta.

No se podrán utilizar para fines propios, de terceros, ni para obtener beneficio o lucro alguno, los programas, sistemas informáticos, manuales, videos, información de cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en La Empresa, dado que los mismos forman parte de su propiedad intelectual.

20. Medio Ambiente

El interés por la protección del medio ambiente está presente en todos nuestros proyectos, productos y procesos y La Empresa está comprometida con el desarrollo sustentable.-

Afrontamos nuestro compromiso desarrollando una cultura de mejora continua de protección del medio ambiente, velando por un uso eficiente de los recursos naturales e innovando con prácticas responsables, que minimicen el impacto ambiental de nuestras actividades, de acuerdo con la legislación vigente en cada lugar en donde actuemos.

Por ello, se promueven programas de conservación, reciclaje y uso de energía que estimulen la pureza del aire, del agua y reduzcan los desechos dispuestos

21. Responsabilidad Social Empresaria

Con la convicción de que las empresas tienen un rol fundamental que cumplir en la sociedad moderna, los valores de Bruno Construcciones SA están puestos al servicio de múltiples acciones de responsabilidad social.

Así, impulsamos el desarrollo y el bienestar de comunidades locales, en nuestro caso particular en la ciudad de Saladillo, participando en la promoción de programas, proyectos institucionales e iniciativas culturales, que buscan promover y fortalecer el compromiso con la infancia, la ciudadanía y el medio ambiente.

Además, satisfacemos a nuestros clientes con servicios y bienes que mejoran la calidad de vida de las comunidades en que se encuentre insertada, y contribuimos al desarrollo social, económico, tecnológico y empresarial de estas mismas comunidades.

En definitiva, nos comprometemos a una competitividad responsable, a la difusión de valores, a establecer condiciones laborales favorables para la calidad de vida, y el apoyo a las causas sociales.

CAPITULO IV

Procedimiento

1.- Implementación y control

El cumplimiento de las normas del presente Código de Ética es esencial para el crecimiento de BRUNO CONSTRUCCIONES SA y el informe como la intervención temprana, son los métodos más efectivos para la resolución de violaciones reales o supuestas de las políticas contenidas en este Código.

Por ello, nuestros Colaboradores, se comprometen a observar en todo momento los principios del presente Código de Ética.

La actuación en nombre de La Empresa no puede justificar en ningún caso la adopción de comportamientos contrarios a la normativa y a dichos principios.

2.- Canal de Denuncias

Los Colaboradores deberán notificar cualquier sospecha de una actividad de soborno o corrupción al Oficial de Cumplimiento mediante el procedimiento de notificación o informe de casos.

A tal efecto, se ha creado una cuenta de correo electrónico o en su caso mediante el formulario web, a través de los cuales se

podrán efectuar denuncias sobre la violación de cualquier aspecto de esta Política.

Se protegerá a todos los que informen de buena fe una violación de lo dispuesto en este Código, y se aplicaran medidas severas, que pueden incluir sanciones, hasta inclusive el despido, contra las personas que tomen represalias contra alguien que informe una violación de buena fe.

No se tolerarán denuncias realizadas de mala fe y con el único fin de perjudicar a otro a otro empleado y/o Directivo.

3.- Investigación de Hechos Denunciados

El Oficial de Cumplimiento deberá seguir el procedimiento establecido en el Programa de Identidad al cual nos remitimos por razones de brevedad.-

El procedimiento siempre deberá ajustarse a los principios de confidencialidad, ausencia de represalias, y el debido proceso.-

La Empresa podrá tomar medidas disciplinarias que podrán llegar a incluir la suspensión del empleo sin paga, el cese o despido inmediato, contra todo aquel empleado o director que viole una política contenida en este Código.

En todos los casos las sanciones aplicadas podrán ser recurridas por los afectados ante los Juzgados y/o Tribunales competentes.