CÓDIGO DE ÉTICA

Grupo Condor

INDICE

3 Introducción.
4 Alcance del código.
5 Firma y aceptación del Código de Ética.
6 Rechazo de la corrupción y actos de soborno.
7 Cumplimiento de las leyes para prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.
8 Confidencialidad.
11 Regalos.
12 Relaciones de negocios.
14 Relaciones entre empleados.
15 Relaciones con autoridades o funcionarios públicos.
16 Definición de funcionario público o empleado de gobierno.
17 Uso de herramientas de internet provistas por el Grupo Condor– recursos – activos del Grupo Condor.
19 Responsabilidad del empleado durante la jornada laboral y actividades accesorias.
20 Calidad.
21 Normas de conductas frente a terceros.
22 Competencia.
23 Exposición pública.
24 Responsabilidad social. Igualdad de trato.
25 Cumplimiento de normativa laboral, previsional y de seguridad social.
26 Protección del medioambiente.
27 Cumplimiento de este código.
28 Canales y procedimiento de denuncias.
30 Hechos denunciables a través del canal de denuncias.
31 Hechos no denunciables a través del canal de denuncias.
32 Conclusión del Código de Ética del Grupo Condor.

CÓDIGO DE ÉTICA DEL GRUPO CONDOR

El presente CÓDIGO DE ÉTICA (en adelante, el Código) ha sido confeccionado para todos los directivos y empleados del Grupo Condor y es de cumplimiento obligatorio. Asimismo, el Grupo Condor espera que sus proveedores y distribuidores cumplan con el presente Código de Ética, y que sus clientes estén en conocimiento de su contenido y alcance.

Los empleados y directivos del Grupo Condor tienen que ser conscientes que representan al Grupo Condor y que con su comportamiento influyen y, en su caso, afectan la imagen, prestigio y buen nombre del mismo.

Grupo Condor

ALCANCE DEL CÓDIGO

1.1. En el presente Código se establecen principios generales de fácil aplicación para situaciones que pueden presentarse diariamente en el ejercicio de la actividad comercial, tendientes en su mayoría a fomentar el compromiso hacia una operativa responsable y ética con clientes, proveedores y distribuidores, evitando caer en situaciones que puedan ser entendidas como actos de corrupción y/u otorgamiento de privilegios, a cambio de lograr operaciones u obtener algún tipo de beneficio.

1.2. El Código establece normas obligatorias para el comportamiento de todos los directivos y empleados del Grupo Condor. A su vez, incluye normas y principios que regulan la relación y comportamiento de directivos y empleados con proveedores, distribuidores y clientes, así como sus relaciones con Entes del Estado, partidos políticos y funcionarios públicos.

FIRMA Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

2.1. Este Código contiene la guía de Valores y Principios Éticos del Grupo Condor:

Valores y principios:
- Flexibilidad ante el cambio.
- Crecimiento.
- Innovación.
- Rentabilidad.
- Excelencia en servicios.
- Tecnología de Punta.

2.2. Estos Principios serán efectivos desde el día de ingreso al Grupo Condor. Las Gerencias y Jefaturas Directas, el Gerente de Talento y Cultura, Asesoría Legal, Departamento de Cumplimiento y la Gerencia General son los responsables de establecer, controlar y revisar las normas contenidas en este Código y su cumplimiento.

2.3. La firma de este Código indica que el receptor ha leído, entendido y aceptado cuáles son las normas y principios éticos que todos los empleados y directivos del Grupo Condor deberán respetar mientras formen parte del mismo, así como los actos expresamente prohibidos y contrarios a dichos valores y principios.

2.4. La finalidad del Grupo Condor al emitir este Código es fortalecer las relaciones entre sus empleados, entre los empleados y los clientes, y también entre los empleados y los proveedores y distribuidores. Se espera que las mismas se basen en la confiabilidad y transparencia.

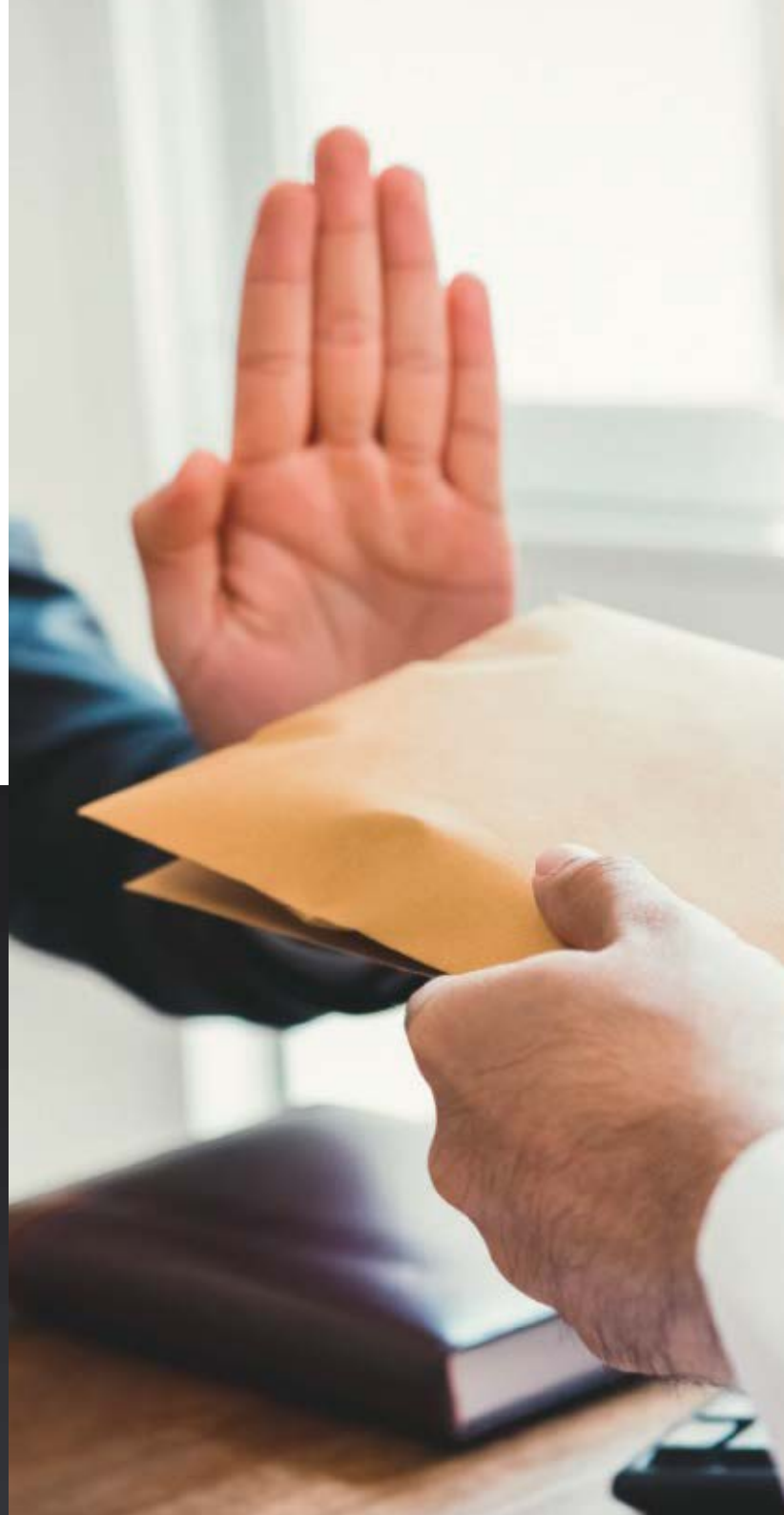
RECHAZO DE LA CORRUPCIÓN Y ACTOS DE SOBORNO

3.1. El Grupo Condor prohíbe expresamente y rechaza en todas sus formas las prácticas inmorales y de corrupción, tanto en sus directivos y empleados como en la relación de los mismos con proveedores, distribuidores y clientes.

3.2. El Grupo Condor se compromete a investigar y sancionar todo acto de soborno y de corrupción, y para tal propósito ha introducido un mecanismo de denuncias tendiente a detectar, investigar y, en su caso, sancionar a las personas responsables por tales hechos.

3.3. El Grupo Condor, a través de sus empleados y directivos, se compromete al cumplimiento de toda la normativa aplicable en materia de corrupción.

3.4. Todo tipo de actos de corrupción, cohecho o malversación de fondos están prohibidos.



CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES PARA PREVENIR EL LAVADO DE ACTIVOS Y EL FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

4.1. El Grupo Condor está comprometido con el cumplimiento de las leyes y disposiciones en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. En consecuencia, los empleados y directivos del Grupo Condor deben actuar diligentemente de manera a evitar que los productos y servicios ofrecidos sean utilizados para el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, y tienen el deber de informar cualquier hecho, actividad u operación que consideren inusual conforme a las leyes y regulaciones aplicables.

4.2. Los empleados y directivos del Grupo Condor deben familiarizarse y cumplir con las políticas y los procedimientos que integran el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de la empresa.

4.3. El incumplimiento a las leyes, normas, y políticas y procedimientos institucionales establecidos por el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, se considerará falta grave, salvo que existiese atenuantes debidamente comprobados que permitan determinar en forma objetiva que el incumplimiento en cuestión se tratase de una falta cometida por errores formales u omisiones subsanables por parte del Grupo Condor. Las faltas se sancionarán de conformidad con lo establecido en el art. 81 (inciso v) y concordantes del Código Laboral Paraguayo, y las leyes y reglamentos vigentes que versen sobre la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

CONFIDENCIALIDAD

5.1. Tanto durante la relación laboral como una vez finalizada la misma, los empleados y directivos del Grupo Condor se comprometen a respetar las siguientes restricciones en cuanto a la información que obtengan y tecnología que desarrollen, en el transcurso de su relación laboral o de servicios con el Grupo Condor, y, en consecuencia;

- Deberán mantener el más estricto secreto y la más estricta confidencialidad respecto de toda la Información Confidencial perteneciente al Grupo Condor y no deberán divulgarla, ya sea directa o indirectamente a terceros ajenos al Grupo Condor, ni utilizarla, copiarla, publicarla o retirarla, salvo que dicha divulgación sea necesaria para cumplir con sus obligaciones mientras se desempeñen como empleados o directivos.

- A los fines del presente, se considera Información Confidencial cualquier información o idea desarrollada de cualquier manera, ya sea tangible o intangible, que hubiese llegado al conocimiento del directivo o empleado como resultado de su relación con el Grupo Condor o con sus clientes, sus proveedores, sus distribuidores, sus empleados, o sus consultores o asesores.

CONFIDENCIALIDAD

- Los datos de los clientes, proveedores, distribuidores, empleados, etc. que tiene registrado el Grupo Condor, y su tratamiento, están protegidos por el siguiente conjunto de leyes:
    - Ley N° 1015/97 "Que previene y reprime los actos ilícitos destinados a la legitimación de dinero o bienes" y sus modificatorias.
    - Ley N° 4024 "Que castiga los hechos punibles de Terrorismo, Asociación Terrorista y Financiamiento del Terrorismo" y su modificatoria.
    - Ley Nº 6419 "Que regula la inmovilización de activos financieros de personas vinculadas con el terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva y los procedimientos de difusión", inclusión y exclusión en listas de sanciones elaboradas en virtud de las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
    - 40 Recomendaciones de Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).
    - Ley Nº 6534 "De Protección de Datos Personales Crediticios".

Rigen sobre los mismos el más estricto secreto y confidencialidad, no pudiendo ser divulgada parcial ni totalmente sin previa autorización.

CONFIDENCIALIDAD

5.2. Para preservar la información del Grupo Condor sus empleados y directivos deberán cumplir con las siguientes pautas:

- Guardar cualquier documento dentro de las cajoneras o muebles y cerrarlos con llave.
- No dejar documentos con información del Grupo Condor en los espacios comunes como salas de reuniones, cocina, recepción, etc.
- Mantener las computadoras y archivos confidenciales con claves y cerrar los documentos electrónicos después de trabajar con ellos.
- Triturar los documentos confidenciales después de usarlos.
- No dejar documentos en las impresoras ni fotocopiadoras.
- Apagar sus computadoras antes de retirarse de su puesto de trabajo.
- Todos los archivos que se adjunten a los emails deberán estar protegidos de forma tal que no puedan manipularse por terceros (por ejemplo: en formato “PDF”).
- No enviar ninguna clase de información confidencial del Grupo Condor a ningún email que no sea el mail corporativo. Así mismo, copiar información a pendrives o soportes similares y sacarlos fuera de las oficinas del Grupo Condor.

REGALOS

6.1. Los empleados y directivos del Grupo Condor podrán recibir y entregar a clientes, proveedores y/o distribuidores regalos de valor simbólico, siempre que ello sea costumbre en el mercado y que no cause ni aparente causar un compromiso u obligación para el Grupo Condor o el receptor.

Los regalos que, en su caso se podrán entregar a determinados clientes y/o proveedores/distribuidores, conforme lo previsto en el presente, son los que a tal efecto determine el Grupo Condor, estando expresamente prohibido a directivos y empleados entregar a los clientes y/o proveedores regalos, cualquiera sea su valor, no provistos o no autorizados por el Grupo Condor.

6.2. En caso de duda, las consultas sobre el modo correcto de actuar se deberán dirigir al Jefe Directo, Gerente de Talento y Cultura o al Departamento de Cumplimiento.

6.3. A los efectos del presente se entiende por "valor simbólico" regalos cuyo valor no supere la suma de dólares estadounidenses cien (U$S 100).

6.4. En caso de que, por razones ajenas a la voluntad del empleado, éste se vea obligado a recibir un regalo de valor mayor al simbólico, deberá avisar a su Jefe Directo y entregar el obsequio recibido a la oficina de Talento y Cultura a fin de que el Gerente General determine el destino.

RELACIONES DE NEGOCIOS

7.1. Ni el Grupo Condor, sus directivos, ni ningún miembro del personal recibirán dinero, préstamos, regalos, favores, comodidades especiales, beneficios o uso de propiedades o instalaciones de cualquier asociado y/o cliente del Grupo Condor y/o funcionarios y/o empleados públicos, cuando superen el valor simbólico mencionado en el apartado 6.3 precedente.

7.2. Ni el Grupo Condor, ni sus directivos o empleados, solicitarán ni aceptarán regalos ni otros privilegios personales por parte de proveedores, distribuidores, clientes, funcionarios o empleados públicos. Se puede aceptar material publicitario y otros artículos de escaso valor comercial, siempre que los mismos se otorguen a título voluntario y se pueda garantizar que su entrega no influye sobre las decisiones del directivo y/o empleado involucrado.

7.3. Los empleados podrán aceptar invitaciones a actividades recreativas o comidas de parte de los clientes o asociados del Grupo Condor solo en el caso que la invitación sea voluntaria u obedezca a un fin comercial que lo justifique, debiendo informar a su superior jerárquico sobre la frecuencia y el motivo de las invitaciones.

7.4. Se considerará asociado del Grupo Condor a las personas que no pertenecen a la misma y con quienes ésta tiene relación comercial, o está considerando tenerla. Incluye los proveedores/distribuidores, presentes o posibles, clientes y otros, tales como agencias de publicidad, bancos, contratistas, asesores legales, asesores contables, consultores y cualquier organismo gubernamental y sus funcionarios o empleados.

RELACIONES DE NEGOCIOS

7.5. No está permitido que los directivos y empleados soliciten o acepten pagos, créditos ni ningún otro tipo de prestaciones en provecho propio ni de sus familiares directos por parte de proveedores/distribuidores, clientes, funcionarios o empleados públicos.

7.6. En el trato con proveedores, distribuidores y clientes del Grupo Condor, sus directivos y empleados deberán renunciar a negocios privados o a transacciones financieras contrarias a los intereses del Grupo Condor y/o que pueda en algún modo influir directa o indirectamente en las decisiones de los directivos o empleados o en su actividad dentro de la misma.

7.7. Sí está permitida la participación de directivos y empleados del Grupo Condor en entidades benéficas sin fines de lucro, siempre que ello no se oponga a los intereses del Grupo.

7.8. Si se plantearen dudas respecto de cómo actuar en las situaciones aquí previstas deberán consultarlo con su Jefe Directo, el Gerente de Talento y Cultura o el Departamento de Cumplimiento.

RELACIONES ENTRE EMPLEADOS

8.1. Los empleados y directivos están obligados a notificar al Departamento de Cumplimiento la existencia de relaciones y vínculos que pueda implicar un conflicto de intereses con el Grupo Condor.

8.2. Los empleados que entablasen relaciones, tales como noviazgo, pareja o matrimonio, en ningún caso podrán ser del mismo departamento o tener relación de dependencia directa. Estas relaciones no deberán interferir en su desempeño dentro del Grupo Condor, ni entorpecer o ser causa de modificación alguna de sus tareas habituales.

8.3. Los empleados deberán actuar con responsabilidad y honradez, respetando la personalidad y la dignidad de todas las personas. El respeto mutuo, la tolerancia, el clima de confianza y el ambiente de trabajo positivo es parte del ideario básico del Grupo Condor.

8.4. Los empleados deberán comunicar al Jefe Directo, Gerencia de Talento y Cultura y/o Departamento de Cumplimiento los problemas que se susciten en el puesto de trabajo a fin de lograr una solución conjunta, este modo de actuar es indispensable para contribuir a un ambiente de trabajo caracterizado por la franqueza, tolerancia y rectitud.

9 RELACIONES CON AUTORIDADES O FUNCIONARIOS PÚBLICOS

9.1. Como regla general, se encuentra expresamente prohibido efectuar pagos y/o cualquier otra ventaja económica a funcionarios o empleados estatales, cualquiera sea su rango, con el fin de obtener pedidos o ventajas.

DEFINICIÓN DE FUNCIONARIO PÚBLICO O EMPLEADO DE GOBIERNO

10.1. A los efectos del presente Código se entiende por funcionario público o empleado de gobierno:

- Cualquier funcionario electo o designado por el gobierno (incluyendo, por ejemplo, presidentes, ministros, los miembros de los parlamentos o asambleas legislativas, gobernadores, intendentes, jueces, etc.).

- Los directores, funcionarios o empleados de cualquier rango o nivel de una institución gubernamental, departamento, organismo o entidad, incluidos los pertenecientes a empresas de propiedad estatal o controladas por el estado o que actúen en nombre de dichas organizaciones (incluyendo por ejemplo médicos, profesores, policías y académicos).

- Los directores, funcionarios o empleados de una organización internacional pública (incluidos, por ejemplo, las Naciones Unidas, la Organización Mundial de Comercio y la Unión Europea, etc.).

- Los funcionarios o empleados de Embajadas, Consulados o cualquier misión diplomática extranjera.

- Los partidos políticos o sus funcionarios, así como candidatos o posibles candidatos a cargos políticos.

USO DE HERRAMIENTAS DE INTERNET PROVISTAS POR EL GRUPO CONDOR – RECURSOS – ACTIVOS DEL GRUPO CONDOR

11.1. La dirección de correo electrónico provista por el Grupo Condor a sus directivos y empleados debe ser utilizada estrictamente para temas laborales. El uso de dicha dirección de correo electrónico para la recepción, transmisión o archivo de material ofensivo, discriminatorio u obsceno, será considerado una grave violación al presente Código de Ética. Bajo ninguna circunstancia se podrá reenviar un e-mail conteniendo material ofensivo, discriminatorio u obsceno.

11.2. Está prohibido compartir usuarios y contraseñas de acceso a los sistemas de información y direcciones de correo electrónico provistas por el Grupo Condor. Dichos usuarios y contraseñas son privados, confidenciales e intransferibles.

11.3. Los directivos y empleados están obligados a observar las normas y directrices sobre el uso, acceso y la seguridad de software, tecnologías informáticas, correo electrónico, internet e intranet.

11.4. Los recursos y activos que el Grupo Condor provee a sus directivos y empleados para la realización de su trabajo, son de propiedad exclusiva del Grupo Condor. Los directivos y empleados deberán utilizar dichos recursos y activos responsablemente y cuidarlos como si fueran propios, como así también devolverlos a su lugar cuando hayan terminado de usarlos. Todo directivo y empleado es responsable de los útiles, recursos activos y herramientas que se le entreguen o que utilice para la realización de sus tareas.

USO DE HERRAMIENTAS DE INTERNET PROVISTAS POR EL GRUPO CONDOR – RECURSOS – ACTIVOS DEL GRUPO CONDOR.

11.5. Los directivos y empleados del Grupo Condor están obligados a proteger el patrimonio del Grupo Condor contra pérdida, robo y uso indebido.

11.6. Bajo ninguna circunstancia, los recursos informáticos (sistema/herramientas) pueden ser utilizados para lo siguiente:

- Crear o distribuir programas destructivos como virus, troyanos, o replicación de códigos propios.
- Elaborar aplicaciones y/o programas para terceros no relacionados con el Grupo Condor.
- Distribuir, archivar, reenviar o ver material obsceno, contrario a la moral y las buenas costumbres, ofensivo o discriminatorio.
- Distribuir información conteniendo material confidencial del Grupo Condor.
- Vulnerar, atacar o realizar actividades ilegítimas sobre sistemas de terceros.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DURANTE LA JORNADA LABORAL Y ACTIVIDADES ACCESORIAS

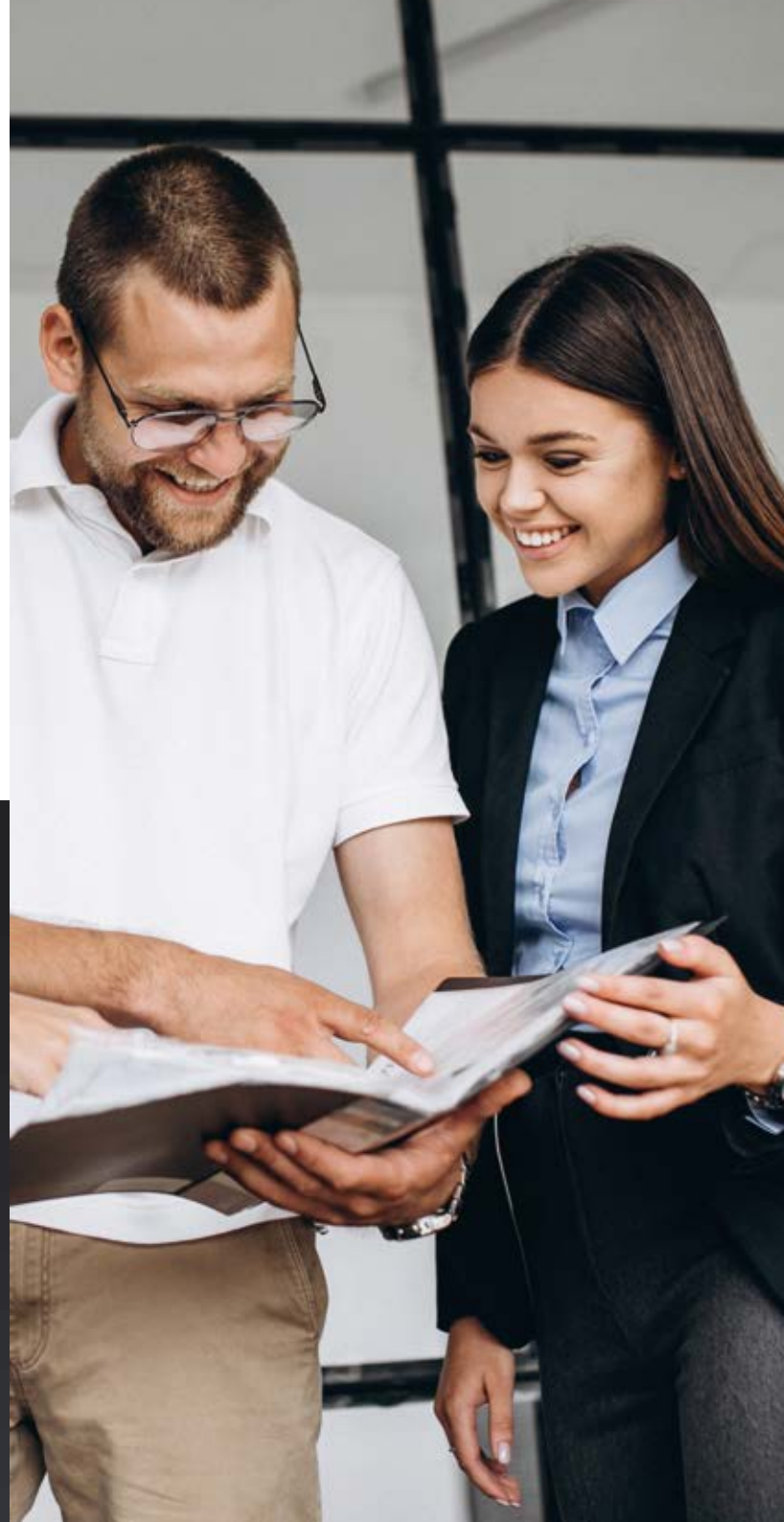
12.1. El Grupo Condor espera que sus empleados dediquen el 100% del tiempo laboral a las funciones para las cuales fueron contratados. Cualquier tarea o acto que excepcionalmente deba realizar el empleado ajeno a su tarea habitual debe estar previamente autorizada por escrito por su superior jerárquico.

12.2. Los colaboradores que tengan otras actividades remuneradas, tienen la obligación impostergable de informarlo a su jefe por escrito.

12.3. Será responsabilidad de los empleados contar con dicha autorización previo a la realización de la tarea o acto de que se trate. Los empleados no deberán realizar en ningún caso trabajos particulares dentro del Grupo Condor, como así tampoco podrán sacar del establecimiento bajo ningún pretexto, materiales, elementos o herramientas.

12.4. Es de entenderse que, independientemente de que se pudiera aprobar la coexistencia de actividades remuneradas, paralelas a la actividad dentro de la empresa, está estrictamente prohibido desarrollar ninguna relacionada con el trabajo adicional dentro de las horas de trabajo, así como el uso de las instalaciones, equipo, tecnología, herramientas, etc., propiedad del Grupo Condor para ese fin.

12.5. Los directivos y empleados del Grupo Condor no podrán desarrollar y/o en modo alguno participar, por sí o a través de terceros, de actividades accesorias o empresas que se opongan a los intereses del Grupo Condor o que pudieran perjudicar su trabajo para la misma o que se traten de actividades o empresas en competencia del Grupo Condor.



CALIDAD

13.1. El Grupo Condor considera que el máximo nivel factible de calidad y una mejora continua de la calidad de los productos y servicios ofertados son indispensables para el crecimiento y éxito económico del Grupo Condor.

13.2. A tal efecto, los directivos y empleados deberán realizar todos los actos que estén en sus manos para satisfacer las expectativas de los clientes, mejorar la calidad de los servicios ofertados.

13.3. El Grupo Condor desarrolla e implementa medidas de capacitación para directivos y empleados con miras a posibilitar un alto nivel de rendimiento y un trabajo de primera calidad.

NORMAS DE CONDUCTAS FRENTE A TERCEROS

14.1. Todos y cada uno de los directivos y empleados del Grupo Condor tratarán a los demás con respeto, manteniendo en todo momento un trato correcto y amable. Los principios de rectitud y respeto mutuo se deben observar en todo momento.

COMPETENCIA

15.1. El Grupo Condor se rige dentro del marco de la ley Nº 4956/2013 de "Defensa de la Competencia", que establece el régimen de libre competencia en el mercado, reglamentada por el Decreto del Poder Ejecutivo Nº 1490/2014.

EXPOSICIÓN PÚBLICA

16.1. En caso que cualquier empleado del Grupo Condor, durante el ejercicio de sus funciones, deba participar de entrevista alguna, conferencias o colaborar con publicaciones, deberá asegurarse previamente, y en los casos que sea posible, que el contexto y el contenido de su declaración pública sea conforme los intereses y objetivos del Grupo Condor. Deberá coordinar previamente sus manifestaciones con su Jefe Directo, el Gerente de Talento y Cultura y el Departamento de Cumplimiento.

RESPONSABILIDAD SOCIAL, IGUALDAD DE TRATO

17.1. El Grupo Condor prohíbe en forma expresa prácticas inapropiadas, tales como acoso sexual, acoso y persecución laboral, discriminación, maltrato y violencia en el trabajo.

17.2. Todo caso de trato discriminatorio o acoso, una vez suficientemente comprobado, conllevará una acción disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo el despido, según corresponda.

17.3. No se tolerará ninguna conducta física, escrita o verbal, ofensiva o no deseada, tanto en la oficina o a través de medios electrónicos, como en plataformas de reuniones virtuales, mensajes de texto, correo electrónico o redes sociales.

17.4. No se tolerará la conducta, ya sea verbal o física, de ninguna persona asociada con el Grupo Condor (incluidos los proveedores o los clientes) que acose o cree un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye la violencia en el lugar de trabajo y el acoso.

CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL, PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

18.1. El Grupo Condor respeta y respalda los derechos humanos y trata siempre por igual a sus empleados, sin distinciones de raza, religión, edad, sexo, etc., respetando y aplicando en todo momento los principios generales del trabajo, como así también la legislación laboral, de seguridad e higiene en el trabajo, previsional y de seguridad social.

18.2. El Grupo Condor rechaza la explotación de los trabajadores, el trabajo forzado y pregona la eliminación del trabajo infantil y la discriminación por cualquier causa.

PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

19.1. El Grupo Condor cumple con los requerimientos legales medioambientales en sus edificaciones e instalaciones.

19.2. El Grupo Condor despliega y fomenta una conducta de protección del medioambiente promoviendo la reducción en el uso de papel y la utilización de medios electrónicos para el archivo y guardado de documentos.

CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

20.1. El cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas aplicables, incluyendo el presente Código de Ética es la responsabilidad de todos los colaboradores del Grupo Condor.

20.2. Toda duda acerca del entendimiento o cumplimiento del comportamiento objeto del presente Código de Ética, podrá ser consultada con el Jefe Directo, el Gerente de Talento y Cultura o directamente con el Departamento de Cumplimiento.

20.3. El incumplimiento a las normas establecidas por este Código de Ética, se considerará como falta grave y será sancionado conforme lo establece el Código Laboral Paraguayo y demás normas concordantes.

CANALES Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

21.1. Se alienta a todos los colaboradores del Grupo Condor a hacer preguntas, buscar orientación y reportar cualquier infracción a este Código, sospechada o conocida, o infracciones, reales o potenciales a las leyes, reglamentos o políticas del Grupo Condor.

21.2. Las denuncias podrán ser realizadas incluso en forma anónima, por los empleados del Grupo Condor, como así también por proveedores, distribuidores o clientes, a través de los canales establecidos, como ser: buzones físicos, correo electrónico etica@condor.com.py, buzón de Compliance incluido en la Intranet u otros canales que sean desarrollados por el Grupo Condor.

21.3. Los empleados podrán además dirigirse directamente a su Jefe Directo, al Gerente de Talento y Cultura, al Oficial de Cumplimiento o a cualquier otra persona de confianza que pueda ayudarle a presentar la inquietud.

21.4. El Grupo Condor llevará a cabo una revisión y/o investigación completa, imparcial y exhaustiva de todas las denuncias hechas de buena fe, haciendo su mayor esfuerzo en todo momento de proteger la privacidad y dignidad de los colaboradores y cualquier otra persona externa involucrada. Las denuncias recibidas serán investigadas por del Departamento de Legales y Cumplimiento del Grupo Condor. El Grupo Condor garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante en la medida que la misma no sea requerida por orden judicial.

CANALES Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

21.5. El Grupo Condor se asegurará que no habrá consecuencias laborales adversas relacionadas como resultado de elevar o informar una inquietud de buena fe. Toda persona que plantee o informe sobre una inquietud bajo el presente Código será protegido si:

- Declara la información de buena fe.
- Cree que es sustancialmente cierta.No actúa en forma malintencionada ni hace falsas acusaciones.
- No busca ganancia financiera personal o inadecuada.

21.6. En caso de corresponder, se sancionará al empleado involucrado en el hecho denunciado. Las sanciones a aplicar variarán dependiendo de la gravedad de la violación y circunstancias de cada caso:

- Amonestación: Una carta de censura a la conducta del investigado.
- Inhabilitación: Declaración de que el investigado es inelegible, en forma permanente o por un tiempo determinado de desempeñar sus funciones en el Grupo Condor.
- Otras Sanciones: El Comité Ejecutivo podrá recomendar o imponer otras sanciones que considere apropiadas, incluidas, la restitución de fondos y la imposición de multas que representen un reembolso de los costos vinculados con las investigaciones.
- Sanciones de otras instituciones: Las sanciones previstas son independientes y sin perjuicio del reconocimiento de las sanciones de otras instituciones.
- Denuncia ante otras instituciones: Si la falta ameritare una denuncia ante la justicia, el Grupo Condor se reserva el derecho de realizar la misma ante el organismo pertinente, sin perjuicio del reconocimiento de las sanciones internas.

HECHOS DENUNCIABLES A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS

22.1. El siguiente listado muestra algunos de los hechos que podrían denunciarse:

- Malversación de activos.
- Alteración de información financiera y registros contables.
- Corrupción.
- Delitos informáticos.
- Indicios de lavado de dinero o activos, o financiamiento del terrorismo, así como violaciones a las normas o procedimientos establecidos para su detección.
- Conflictos de interés.
- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Violación de leyes o normativas vigentes.
- Violación de las normativas internas del Grupo Condor.
- Discriminación en todas sus formas.
- Extorsión.
- Violencia o maltrato laboral.

HECHOS NO DENUNCIABLES A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS

23.1. El siguiente listado muestra algunos de los hechos que no podrían denunciarse utilizando esta herramienta:

- Pedido de aumento salarial.
- Dudas o consultas sobre el Código de Ética.
- Mejoras de prácticas o procesos de un sector.
- Ayuda médica o policial.
- Reclamos de clientes relacionados con operaciones de compra-venta de rodados y/o repuestos y/o prestación de servicios.

El Grupo Condor se reserva el derecho de modificar este Código e interpretar sus normas conforme su único y exclusivo criterio.

El presente Código de Ética se complementa con las Políticas de Inducción y el Manual de Procedimientos de cada Sector, todos los cuales tienen carácter vinculante y de cumplimiento obligatorio de todos los directivos y empleados del Grupo Condor.

Se podrá acceder libre a este Código de Ética a través de la intranet disponible para la consulta permanente de sus empleados y directivos.

Grupo Condor