



Código de Conducta y Ética

Condor Technologies

Enero 2021

Contenidos

Contenidos	1
Revision	2
Introduccion	3
Derechos Humanos	3
Normas Laborales	3
Pago y Desempeño	4
Horario de trabajo	4
Resolución de Reclamos	4
Seguridad y Salud	4
Medio Ambiente	5
Anticorrupción	6
Conducta ética y honesta	6
Conflicto de Intereses	6
Divulgación justa y oportuna	7
Cumplimiento de leyes y regulaciones	7
Incumplimientos al Código	7
Difusión - Aprobacion y Modificacion - Exenciones	7

Revision

Fecha	Revisión	Responsable	Descripción
13/01/2021	A	Johanna Just	Primera versión

DOCUMENT CLASSIFICATION		
Public	Internal Use	Confidential
Business data that is specially prepared for public consumption	Company business data that is not intended for public consumption.	Sensitive business data
This type of information can be shared with anyone, once the company has approved it	However, this type of information can be shared with customers or external partners that have signed a Non-Disclosure Agreement.	Could cause damage to the company if shared with unauthorized people
X		

DOCUMENT APPROVAL
Alberto Patron

Introducción

Este documento presenta el conjunto de prácticas y conductas promovidas por la empresa y ha sido elaborado con el objetivo de proteger los derechos de las personas, de promocionar condiciones de empleo dignas, condiciones laborales seguras, gestión responsable de los problemas medioambientales y principios éticos elevados. Adicionalmente busca reforzar el comportamiento ético y promover altos estándares de transparencia en la gobernanza de Condor Technologies.

Todos los empleados que formen parte de Condor Technologies deberán cumplir y hacer cumplir lo establecido por el presente Código de Conducta y Ética. Todas las actividades desarrolladas estarán regidas por el presente Código de Conducta y Ética.

El presente documento ha sido elaborado teniendo en cuenta los [10 principios del Pacto Mundial](#) derivados de las [convenciones y declaraciones de las Naciones Unidas](#), en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, los cuales gozan de consenso universal.

Derechos Humanos

Desde Condor apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos declarados internacionalmente y nos aseguramos de no ser partícipes de vulneraciones de los mismos. Como organización asumimos la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos, tanto en nuestro lugar de trabajo, como en la esfera de influencia más amplia. El presente documento refleja cómo apoyamos y respetamos los derechos humanos a través de nuestras actividades. No toleramos, fomentamos ni facilitamos ninguna actividad que fomente el conflicto o infrinja los derechos humanos.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen o etnia, raza, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Normas Laborales

Prohibición del Trabajo Forzado

En nuestra organización se encuentra terminantemente prohibido cualquier forma de esclavitud, incluyendo el trabajo forzado, obligatorio, la servidumbre por deudas y el tráfico de personas y cualquier otra forma de trabajo que implique ser realizado por parte de una persona mediante amenazas o castigos y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Los empleados no pueden ser obligados por el empleador a entregar depósitos monetarios o documentos de identidad.

Erradicación del Trabajo Infantil

No podrá darse empleo a ninguna persona que no tenga la edad mínima legal para trabajar. La edad mínima es aquella en la que finaliza la enseñanza obligatoria, y en ningún caso será antes de los 16 años. Los niños (entiéndase como tal a una persona menor de 18 años) no pueden realizar trabajos peligrosos ni tampoco aquellos que no sean compatibles con el desarrollo personal del niño. El desarrollo personal incluye tanto la salud del niño como su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

Condiciones Laborales Justas

En Condor estamos completamente comprometidos a que todos los empleados tengan condiciones laborales dignas, justas y saludables. Condor no sería posible sin las personas que trabajan en ella, lo cual los hace extremadamente relevantes y velamos por su integridad y bienestar.

Pago y Desempeño

El salario y los términos de pago deben ser justos y razonables, y cumplir con el mínimo establecido por la legislación vigente o las normas y estándares del sector, lo que sea más favorable para los intereses de nuestros empleados. Disponemos de revisiones periódicas de las remuneraciones de nuestros empleados y del desempeño en sus puestos de trabajo, los cuales son medidos contra los requisitos definidos en cada uno de los perfiles de puesto correspondientes.

Horario de trabajo

El horario laboral debe respetar la legislación vigente. La semana laboral normal, salvo en circunstancias extremadamente excepcionales, no debe superar las 48 horas. Los empleados deberán tener al menos un día de descanso en cada periodo de siete días. Se entiende por día de descanso, un mínimo de veinticuatro horas sin interrupción. No obstante en Condor propiciamos que el trabajo sea realizado de Lunes a Viernes cumpliendo una carga horaria semanal de 40 hs. Proporcionamos apoyo a nuestros empleados para que mantengan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Resolución de Reclamos

En Condor estamos comprometidos con asegurar la satisfacción de nuestros empleados. Por ello, frente a la necesidad de efectuar un reclamo relacionado a las condiciones laborales o cualquier otro aspecto que esté ligado a la relación del empleado con Condor, deberá contactarse con el responsable del área de Gestión de las Personas para canalizar el mismo y obtener una resolución al conflicto.

Seguridad y Salud

En Condor es prioritaria la salud y la seguridad de nuestros empleados. Aseguramos que todos nuestros empleados trabajen en un entorno de trabajo seguro y saludable. Adicionalmente brindamos información relativa al traslado seguro hacia y desde la oficina. Proveemos de los elementos necesarios para garantizar una postura ergonómica en la ejecución de sus tareas.

Libertad de Asociación

La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. En Condor respetamos esos derechos y la libertad de asociación y ponemos a disposición los canales adecuados para la ejecución de dichas actividades. Quien quiera solicitar información y realizar las consultas que considere necesarias, puede comunicarse con el área de Gestión de las Personas.

Declaración de no Discriminación, diversidad, equidad e inclusión

En Condor estamos comprometidos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, y está completamente prohibido todo tipo de discriminación por motivos de raza, color de piel, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado de VIH, estado parental, religión, opiniones políticas, nacionalidad, origen étnico, origen social, estatus social, discapacidad, edad, pertenencia a organización

sindical o ser representante de empleados. Nadie debe recibir un trato menos favorable a causa de dichas características.

Adicionalmente estamos comprometidos en promover la diversidad, equidad e inclusión de las minorías. Los empleados con las mismas cualificaciones, experiencia y rendimiento deberán recibir el mismo salario por el mismo trabajo, con respecto a aquellas personas que realizan el mismo trabajo en condiciones laborales similares. Todos los empleados serán tratados con respeto y dignidad.

Estos principios serán igualmente aplicados para los proveedores con los cuales Condor tenga relación comercial vigente o potencial. Toda vez que sea posible, priorizaremos a aquellos proveedores cuya titularidad pertenezca a grupos subrepresentados.

Política contra el acoso y violencia laboral

Desde Condor rechazamos cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin importar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su nivel jerárquico. Estamos comprometidos en prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, entre los miembros de la organización. Nos obligamos a garantizar el acceso a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo. Fomentamos un entorno laboral libre de intimidaciones y de conductas ofensivas en todos los lugares en donde desarrollamos nuestra actividad y para todos, lo que incluye no sólo empleados sino también socios, clientes y proveedores.

El acoso consiste en una acción única intensa y grave, o en varias acciones persistentes o generalizadas, que son degradantes, abusivas, ofensivas o crean un entorno profesional o laboral hostil. Desde Condor condenamos toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares, ya sea por interacción verbal, física, a través de medio electrónico o de cualquier otra vía posible.

En caso de que cualquier empleado se vea atravesando alguna situación como la descrita, desde Condor ponemos a disposición del damnificado los [mecanismo de denuncia apropiados](#) y un compromiso de tratar la denuncia con absoluta confidencialidad.

Medio Ambiente

Tenemos la fiel convicción de que podemos dejar nuestra marca para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad. Estamos comprometidos en trabajar para conseguir una reducción continua del impacto negativo que puedan llegar a generar el desarrollo de nuestras actividades incluyendo el compromiso de ser carbono neutrales en 2023.

En Condor estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente y convencidos de que cualquier acción, por pequeña que sea, puede generar un gran impacto en el entorno. Mantenemos un **enfoque preventivo** en relación al medio ambiente. Cuando exista una sospecha razonable de un posible perjuicio al medio ambiente, a la hora de tomar decisiones, aplicamos un enfoque preventivo considerando la incertidumbre que se desprenda de la evaluación realizada.

Como organización buscamos fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y favorecemos el desarrollo y la difusión de **tecnologías respetuosas con el medio ambiente**. Disponemos de un Programa de Gestión Ambiental cuyo propósito es definir acciones coordinadas que generen impacto positivo en el medio en el que nos movemos y motivar a los actores involucrados a que lo repliquen en otros ámbitos de sus vidas.

Anticorrupción

Desde Condor trabajamos contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Ningún empleado de Condor podrá, de forma directa o indirecta, exigir o aceptar, ofrecer o donar a empleados u otros representantes empresariales u otras terceras partes (por ejemplo autoridades), ninguna clase de soborno, coima ni ningún otro tipo de beneficios ilegales o inmorales. En especial está completamente prohibido prometer, ofrecer o proporcionar nada de valor a un funcionario público, directa o indirectamente.

Se prohíbe ofrecer o aceptar de asociados de negocio u otras terceras partes obsequios, beneficios, reembolsos o actividades de entretenimiento que constituyan una violación de la legislación vigente, o que puedan sugerir un conflicto de intereses, falta de lealtad o puedan percibirse como intentos de influir en decisiones de negocio o de otra forma, afectar el rendimiento o las obligaciones laborales del receptor. A modo de ejemplo pero no excluyente, está totalmente prohibido ofrecer o aceptar: dinero, préstamos o sobornos. Tampoco están permitidos obsequios que excedan o, simplemente, no se ajusten a las condiciones y valores que resulten normales y habituales para los mismos, sin denunciar previamente el ofrecimiento al cliente y obtener su expresa autorización. Solo se permite el intercambio de material de merchandising u otros atenciones sin valor económico (ej: bolígrafos, cuadernos, mochilas, souvenir por aniversario de la empresa, tarjetas de fin de año, etc.) que estén ligadas a acciones de marketing y que no puedan generar un conflicto de intereses.

Desde Condor apoyamos las políticas internacionales en la lucha contra el lavado de dinero y la financiación de actividades terroristas y criminales.

Conducta ética y honesta

Todos los miembros a los cuales les es aplicable el presente Código, pero sobre todo los Directivos de Condor Technologies, actuarán con ética y honestidad en la ejecución de todas sus tareas realizadas en nombre de la empresa. Deberán cumplir y promover el cumplimiento de los más altos estándares de conducta ética y de todo lo establecido en el presente Código en todas las actividades desarrolladas en la empresa. Cabe destacar los principales lineamientos a seguir:

Conflicto de Intereses

Toda situación que involucre un conflicto de intereses real o potencial entre aspectos personales y profesionales de los Directivos de Condor Technologies, o cualquier duda que pudiera haber al respecto, serán manejados de manera ética. Un director no podrá participar en el tratamiento de algún asunto en el que tenga o pueda llegar a tener algún conflicto de intereses entre aspectos personales y profesionales relacionados con la empresa.

Un conflicto de intereses surge en situaciones en las que un empleado tiene un conflicto entre sus intereses profesionales y personales que dificulta cumplir de forma imparcial con sus obligaciones como empleado.

Un conflicto de intereses no tiene por qué ser un problema en sí mismo, pero podría convertirse en uno si no se revela de forma inmediata y se gestiona del modo correcto. Si esto no sucediera, otras personas podrían cuestionar su integridad y su lealtad hacia la empresa.

Divulgación justa y oportuna

Los directivos tomarán todas las medidas necesarias para promover una información completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en informes y documentos presentados a las entidades financieras y/o entidades regulatorias pertinentes.

Cumplimiento de leyes y regulaciones

Los Directivos de Condor Technologies deberán cumplir con todas las leyes, reglas y regulaciones gubernamentales con las cuales pudieran verse involucrados en el ejercicio de sus funciones. Además deberán cooperar de manera apropiada con las investigaciones gubernamentales que pudieran existir sobre los negocios y operaciones de Condor Technologies.

Incumplimientos al Código

El personal de Condor está obligado a informar inmediatamente si tiene conocimiento o sospechas de algún posible incumplimiento del presente Código. Nos comprometemos a atender la denuncia en un ámbito de estricta confidencialidad. Los empleados que tomen represalias contra otros empleados o sean partícipes de ellas serán sometidos a medidas disciplinarias, que pueden conllevar incluso al despido.

Las denuncias pueden ser realizadas contactando a su Responsable Directo, al departamento de Gestión de las Personas o enviando un correo electrónico (incluso en forma anónima) a rse@condortech.com.ar

El área correspondiente determinará si hubo una violación al presente Código y las posibles consecuencias, si las hubiere, asociadas a dicha violación. Al concluir la investigación, si se determina que un empleado ha incumplido una política de la empresa o el Código de conducta de Condor, se le podrá imponer una medida correctiva, que podrá ir desde un apercibimiento por escrito hasta la recomendación de destitución del personal involucrado en la violación. Compartiremos las observaciones (respetando en todo momento la confidencialidad) con la persona que realizó la denuncia y las lecciones aprendidas con la empresa en un sentido más amplio. Las sanciones disciplinarias, incluido el despido, dependerán de numerosos factores, como ser si:

- La conducta fue intencionada o deliberada, o supuso un incumplimiento de la ley.
- La conducta supuso un acto de deshonestidad, robo, fraude o beneficio personal.
- La conducta ha sido repetitiva o sistemática, o se ha tratado de ocultarla.
- El empleado cooperó (o no) en todo momento con la investigación.
- La antigüedad del empleado en la organización: cuanto mayor sea la antigüedad, mayor será la responsabilidad de actuar de forma ética. El personal tendrá la oportunidad de presentar información relevante adicional que no se haya tenido en cuenta antes de que se tome una decisión disciplinaria.




Se mantendrán registros de las denuncias así como de todas las autorizaciones otorgadas y de todos los informes generados y las decisiones tomadas en relación al cumplimiento de este Código, que trate sobre presuntas fallas o presuntas violaciones a la adhesión de este Código.

Difusión - Aprobación y Modificación - Exenciones

El presente Código será puesto a disposición de las partes interesadas en nuestra página web. Cualquier modificación al presente Código implica una nueva revisión del presente documento, la cual será difundida del mismo modo.

Las exenciones de este Código sólo pueden ser realizadas por un Grupo de Trabajo específicamente convocado, y deben ser difundidas acorde se informara en el párrafo precedente.

+54 (11) 4747.9084 | Rivadavia 497, San Isidro | Buenos Aires, Argentina

 /condortech |  /condor-technologies |  @condortech

www.condortech.com.ar

