

Principios de integridad

Los principios de integridad de AMBERO Consulting se derivan de los valores comunes definidos en nuestra Identidad Corporativa. Nosotros, los¹ empleados, consultores y otros colaboradores de la cooperación técnica alemana, obramos de forma acorde con estos principios y esperamos lo mismo de nuestros contratistas. Esperamos además que nuestras contrapartes y grupos meta respeten los mismos principios.

Para los empleados de AMBERO Consulting, los principios de integridad son una obligación.

Nos regimos por los siguientes principios:

- **Trato de igualdad**

Nuestro trato y cooperación con otras personas es realizado sin distinguir sexo, estado civil, color, religión, cultura, educación, origen, discapacidad, edad identidad sexual o nacionalidad.

- **Prohibición de acoso sexual**

No toleramos ninguna forma de acoso sexual en la empresa

- **Fidelidad al contrato y observancia de la ley**

Cumplimos nuestros acuerdos y contratos. Observamos y nos guiamos por las leyes alemanas y de los países contraparte.

- **Transparencia**

Nos aseguramos de que nuestras acciones y motivaciones sean claras y comprensibles.

- **Lealtad**

Nuestra conducta es leal hacia la empresa. Para nosotros, esto incluye la crítica constructiva, que manifestamos en forma adecuada y abierta.

- **Confidencialidad**

Tratamos la información con la confidencialidad requerida, de acuerdo a su naturaleza. La obligación de discreción profesional después de la terminación de la relación laboral.

- **Cooperación participativa**

La cooperación con nuestros socios comerciales, instituciones contraparte y grupos meta se desarrolla con confianza, justicia y fiabilidad. Lo anterior rige, por analogía, para nuestra conducta hacia nuestros colegas, la cual ha de ser respetuosa y no ha de dar cabida a intimidación o acoso laboral. El manejo constructivo de conflictos es un componente importante de nuestro trabajo.

¹ Se usa el sustantivo “los” del uso genérico del masculino para designar a “los” y “las”. Como lo define la Real Academia Española, para evitar desdoblamientos artificiosos se usa “los” para definir la clase, es decir, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos. El uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino/femenino. Por ello, es incorrecto emplear el femenino para aludir conjuntamente a ambos sexos, con independencia del número de individuos de cada sexo que formen parte del conjunto (<http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=Tr5x8MFOuD6DVTIDBg>)

Manejo de conflictos de intereses

En nuestro trabajo pueden surgir conflictos entre nuestros intereses personales y los intereses empresariales o los de nuestros clientes, socios comerciales, instituciones contraparte o grupos meta. Este tipo de conflictos debe ser informado de inmediato a nuestro superior jerárquico y deben ser solucionados de modo comprensible y verificable para todos los involucrados.

Tomamos las precauciones y medidas necesarias para separar lo laboral de lo privado.

Nos atenemos a las siguientes reglas:

Soborno activo y pasivo

Está prohibido pedir, aceptar, ofrecer o dar, directa o indirectamente, sobornos como dinero, regalos o beneficios.

Para la aceptación de regalos y otros beneficios personales así como el ofrecimiento de regalos y el otorgamiento de otros beneficios existen reglamentaciones especiales, que se exponen más adelante.

Los agentes, proveedores y demás contratistas de AMBERO reciben una remuneración apropiada por las prestaciones y los servicios prestados. No efectuamos ningún pago en concepto de soborno a terceros. Esto aplica de igual manera en lo que concierne a pago directo o indirecto de dinero para acelerar determinados procesos.

Aceptación de regalos y de otros beneficios

Está prohibido aceptar regalos y otros beneficios personales de socios comerciales, instituciones contraparte y grupos meta, salvo en los casos en que se trate de atenciones de valor reducido (hasta un valor comercial actual de EUR 35). Las invitaciones a cenas de socios comerciales se consideran pequeños regalos – incluso si superan el límite de EUR 35 – siempre que se realicen en un marco empresarial adecuado y estándar.

Ofrecimiento de regalos y otorgamiento de otros beneficios

La empresa sólo ofrecerá regalos en el marco de lo que corresponda por cortesía y sólo otorgará beneficios personales en la medida en que ello no pueda crear una impresión incorrecta o deshonesto o que pueda crear una relación de dependencia.

Aprobación e información sobre las actividades secundarias

Para desempeñar actividades secundarias se requiere del consentimiento previo de la empresa. La actividad remunerada (dinero o prestación en especie) para contratistas u organizaciones con las que la empresa mantiene relaciones comerciales sólo puede ser autorizada si se considera que no afectará los intereses de la empresa.

Informaciones sobre relaciones personales o financieras

Si una colaboradora o un colaborador tiene relaciones personales, familiares, financieras o de otra índole con socios comerciales de la empresa o con competidores o su personal que pudieran afectar la objetividad de su decisión o acción en el marco del trabajo en la empresa, deberá informar a su superior jerárquico/a sobre el particular, para que éste/a pueda decidir la forma de proceder.

En tanto se trate de un procedimiento de adjudicación, dicho colaborador quedará excluido de la participación en la toma de decisiones relacionadas con la adjudicación, a no ser que de ello no se derive ningún conflicto de intereses o bien que las actividades de dichas personas no tengan repercusiones en las decisiones relativas a la adjudicación.

Contratación de personas allegadas

Si un colaborador tiene la intención de cerrar un contrato (relación laboral, peritaje, etc.) con el cónyuge / la pareja o alguna otra persona allegada, deberá informar a su superior jerárquico sobre el particular, para que éste decida. La colaboradora o el colaborador no deberá decidir por sí mismo sobre las condiciones de contratación o sus modificaciones.

Separación entre lo laboral y lo privado

Queda prohibido para los responsables de la adjudicación de órdenes mantener relaciones comerciales privadas con los contratistas de la empresa. Como excepción se puede recurrir con carácter privado a los servicios de tales contratistas si dichos servicios son puestos a disposición de todo el personal bajo condiciones claras. Otras excepciones, así como detalles al respecto podrán reglamentarse para casos específicos dentro de los departamentos afectados.

Explicaciones (Orientaciones) relativas a las reglas:

Soborno y aceptación de beneficios

La aceptación y el otorgamiento de regalos y otros beneficios son comúnmente percibidos como casos que dan lugar a responsabilidad penal o de soborno. Más allá de observaciones desde la perspectiva del derecho penal, se debe evitar la formación de una impresión de obligación inapropiada o ilícita.

Dineros para acelerar procesos

En principio rechazamos el pago directo o indirecto de "dineros para acelerar procesos". Sin embargo, si el pago de tales sumas de escaso monto es inevitable y usual para hacer prevalecer derechos de índole legal, será posible efectuarlo si se dispone de la correspondiente autorización de los superiores. Sin embargo, incluso en estos casos se buscar evitar tales situaciones en el futuro y tenerse en cuenta el principio de la transparencia hacia el interior y, de ser posible, también hacia el exterior.

Regalos y otros beneficios

Por beneficios no sólo se entienden regalos, sino todas las prestaciones a las que los empleados no tienen derecho y en virtud de las cuales obtienen para sí una ventaja económica, jurídica o personal. Esto comprende, por ejemplo, viajes, cesión de coches de turismo, y entradas sin cargo o a precio rebajado, y demás rebajas (a no ser que ello sea concedido explícitamente y por contrato a todo el personal), la compensación de gastos de viaje; invitaciones a comer; la firma de contratos de asesoría, etc. También se considera soborno si se trata de aceptación de beneficios otorgados a un "tercero" (cónyuge, hijos, etc.).

Atenciones de valor reducido

Por atenciones de valor reducido se entienden regalos ocasionales y demás beneficios cuyo valor no sea superior a 35 euros en la República Federal de Alemania por donante, año calendario, o empleado en cada caso concreto.

Las invitaciones a comer de parte de socios comerciales son consideradas atenciones de valor reducido –aunque superen el límite de 35 euros- si se ajustan a lo habitual y usual en la vida comercial. En aras de la transparencia, el empleado debería informar a su superior jerárquico si un socio comercial lo invita con frecuencia a comer o si la empresa corre a menudo con los gastos de las comidas de trabajo.

Relaciones personales o financieras

La objetividad de un empleado en el marco de su trabajo se ve afectada, por regla general, cuando ella o él adjudica por ejemplo órdenes de la empresa a familiares suyos o a una empresa en la que participan él/ella u otras personas allegadas a él/ella

Casos dudosos

En caso de duda, las colaboradoras y los colaboradores plantearán el asunto a su superior jerárquico.

En AMBERO el tema de integridad es tratado directamente por el Director

Los empleados de AMBERO informan a la dirección de cualquier violación de los principios de integridad. Toda la información será examinada cuidadosamente y confidencialmente. Cualquier reproche o queja que se haga debe ser convincente y coherente y, si es posible, debe basarse en pruebas sólidas.

La administración velará por que no existan repercusiones negativas de ninguna índole para los y las denunciante (whistleblower) que actúen con causa justificada.

Todas las referencias también se pueden enviar a la dirección de correo electrónico : compliance@ambero.de .

Estos principios de integridad cumplen con los lineamientos de la GIZ.