

Código DE CONDUCTA

NUESTRO COMPROMISO EN TÉRMINOS DE INTEGRIDAD Y RESPONSABILIDAD





- 3 UN MENSAJE DEL CEO
- 4 POR QUÉ TENEMOS UN CÓDIGO DE CONDUCTA
- 5 **SECCIÓN 1**
CONSTRUYENDO UN ENTORNO DE TRABAJO RESPETUOSO
- 6 DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 7 UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO
1// UN ENTORNO DE TRABAJO SIN DISCRIMINACIONES
2// UN ENTORNO DE TRABAJO SIN ACOSO
- 9 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
- 10 PROTECCIÓN Y USO CORRECTO DE LOS BIENES Y DE LA INFORMACIÓN
- 11 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
- 12 **SECCIÓN 2**
CONSTRUYENDO RELACIONES PROFESIONALES BASADAS EN LA CONFIANZA
- 13 PREVENIENDO LA CORRUPCIÓN
- 14 REGALOS Y DIVERSIONES
- 15 PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y PAGOS INAPROPIADOS
- 16 CONFLICTOS DE INTERÉS
- 17 SOCIOS DE NEGOCIOS
- 18 TOMANDO LA DECISIÓN ADECUADA



Un mensaje DEL CEO

Es porque construimos el mundo en el que vivimos, por lo que tenemos el deber de desarrollar nuestros negocios y nuestras vidas profesionales de una forma irreprochable.

Me gustaría que todos los empleados de CLS y todos nuestros socios trabajen juntos para construir una empresa respetuosa y justa.

Este código de conducta, que representa la piedra angular de nuestro programa de comportamiento ético, ha sido implementado para asegurar que los valores fundamentales del grupo sean parte integrante de nuestras actividades diarias profesionales y nuestras relaciones con los compañeros, clientes, proveedores, accionistas y todas las demás partes interesadas.

Gracias a todos ustedes por seguir nuestro código, aceptando nuestros valores y actuando de un modo responsable y ético.

Christophe Vassal,

Presidente del consejo de administración

¿Por qué TENEMOS UN CODIGO DE CONDUCTA?



¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE CONDUCTA?



El Código de Conducta de CLS resume, en un documento, las prácticas y políticas que CLS ha estado implementando a lo largo de muchos años, tanto de forma individual como colectiva, para una correcta gestión de su negocio.

Este Código de Conducta establece las reglas de comportamiento responsable que todos los empleados de CLS deben cumplir dentro de sus actividades profesionales.

Sin embargo, este Código no puede cubrir todas las posibles situaciones profesionales. Tampoco es un listado de valores morales. Es una guía que define un marco y proporciona ejemplos simples y prácticos para ayudar los empleados a tomar decisiones cuando se enfrenten con un tema cubierto por el Código, en el transcurso de una negociación o en el ambiente de trabajo.

¿POR QUÉ ES ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA IMPORTANTE?



- Porque CLS afronta cada día cuestiones actuales relacionadas con la economía, el medio ambiente y la sociedad.
- Porque CLS quiere acometer su desarrollo internacional lo más eficientemente posible, de acuerdo con sus valores y porque debe asegurar que todas sus actividades sean realizadas con la mayor integridad.
- Porque el Código de Conducta es una base esencial para alcanzar nuestros objetivos económicos, particularmente garantizando la coherencia entre nuestro plan a medio plazo y la forma en que gestionamos nuestro negocio.
- Finalmente, porque es una herramienta interna para unir a los empleados en torno a valores comunes y principios éticos compartidos.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL CÓDIGO DE CONDUCTA?



Este Código aplica a todos los empleados de CLS, sin importar cuál es su profesión, papel en la empresa o localización geográfica. El Código también aplica a todas las sedes y oficinas de CLS.

CLS también se ha comprometido a promover los principios del Código en sus relaciones con proveedores, subcontratas y clientes, y más en general para alentarlos a adoptar los principios de Responsabilidad Social Corporativa de CLS en sus actividades profesionales.

Este Código de Conducta es parte del alcance de varios textos nacionales e internacionales de los cuales CLS comparte los principios:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- La convención de la Organización internacional del trabajo
- Las Directivas de la OCDE
- Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- La Ley de Prácticas Corruptas en el extranjero de los Estados Unidos (FCPA) de 1977
- La Ley contra el soborno del Reino Unido de 2010.
- Ley Francesa nº 2016-1691 del 9 de Diciembre de 2016 de Transparencia, lucha contra la corrupción y modernización de la economía ("Sapin II")

Además, en julio de 2016, CLS firmó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que es la iniciativa más importante de responsabilidad social corporativa y de desarrollo sostenible en el mundo. Como signatarios, estamos comprometidos a promover activamente a través de nuestra estrategia de desarrollo y como parte de nuestras actividades, los diez principios fundamentales del Pacto Mundial, que conciernen a derechos humanos, estándares laborales, estándares medioambientales y la lucha contra la corrupción.

El Código de Conducta debería ayudarnos a reforzar estos principios en nuestra esfera de influencia, teniéndolos en cuenta en nuestra estrategia, nuestra cultura empresarial y todas nuestras actividades, con total transparencia.

Sección 1 CONSTRUYENDO UN ENTORNO DE TRABAJO RESPETUOSO



DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Cada uno de nosotros es responsable de asegurar el respeto por los derechos humanos en el lugar de trabajo. También deberíamos asegurarnos de que nuestros socios respetan la ley con el mismo espíritu! Todos somos responsables de construir un mundo justo y respetuoso.

CLS respeta y defiende los principios del Pacto Mundial relativo a los derechos fundamentales en el lugar de trabajo:

- No discriminación en trabajos y profesiones
- Eliminación de todo trabajo forzado u obligatorio
- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo de la derecho a la negociación colectiva
- Abolición efectiva del trabajo infantil

COMPROMISOS DE CLS

- Proteger el medio ambiente y la salud y seguridad de empleados todos los días.
- Garantizar un ambiente de trabajo seguro para nuestros empleados pero también para todos nuestros colaboradores.
- Fomentar el desarrollo sostenible dentro de la empresa. Esto se puede hacer respetando el medio ambiente y relaciones sociales equitativas.
- Respetar la dignidad de los seres humanos y sus derechos fundamentales y libertad, mediante el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Respetar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas al cual nos suscribimos en julio de 2016.

CLS está decidido a garantizar que la empresa y sus colaboradores evitan usar mano de obra esclava, forzada o sumisa y trabajo infantil. En particular, los proveedores de CLS y los subcontratistas deben garantizar que no haya ninguna forma de esclavitud o trata de personas implicada en cualquier nivel o etapa, ya sea en sus empresas o en sus cadenas de suministro.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

- Respetar los derechos humanos
- Respetar las culturas locales, la ley y las costumbres locales cuando estoy viajando al extranjero (mientras sigo cumpliendo con procedimientos estándar y con el Código de conducta)
- Tomar los pasos necesarios para respetar el medio ambiente cada día
- Nunca realizar una operación que no es segura
- No consumir alcohol o drogas en mi lugar de trabajo. El consumo de alcohol moderado y prudente puede ser excepcionalmente aceptado en un evento organizado en el curso de mi trabajo, si lo autoriza la dirección.



PREGUNTA *Mi proveedor oferta a la compañía precios extremadamente bajos, inmejorables. Sospecho que su cadena de suministro no cumple con la legislación laboral vigente.*

RESPUESTA *Remito el problema a mi superior, quien a su vez alertará al departamento de compras, que aclarará la situación y tomará las decisiones pertinentes.*

UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO

UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

CLS reconoce los talentos y el conocimiento de los hombres y mujeres que trabajan para la empresa y se asegura de que todos sus empleados tendrán las mismas oportunidades de empleo y desarrollo profesional, garantizando un trato igualitario basado en criterios objetivos.

La igualdad de género es una condición fundamental para una política de oportunidades equitativa. CLS prohíbe cualquier tipo de discriminación.

COMPROMISOS DE CLS

- Asegurar la igualdad de oportunidades para la contratación, promoción, empleo, independientemente de su origen, religión, sexo, discapacidad de cualquier tipo, edad, orientación sexual, etc.
- Respetar y apreciar el trabajo de cada persona
- Promover la diversidad
- Lucha contra todas las formas de discriminación

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

- Actuar de manera justa y con respeto hacia los demás
- Desafiar el comportamiento discriminatorio
- Destacar cualquier sospecha que tenga sobre el comportamiento discriminatorio
- Basar cualquier decisión de empleo que tome exclusivamente sobre el mérito



PREGUNTA *Usted está buscando un ingeniero de negocios para impulsar su equipo. Usted cree que el sector de ventas es un mundo de hombres y está considerando, contemplar solamente candidatos masculinos.*

RESPUESTA *No tienes permitido contemplar solamente candidatos masculinos, ni puedes rechazar aplicaciones de mujeres únicamente debido a su género, ya que esto sería un caso claro de discriminación de género. La selección debe considerar las calificaciones profesionales de la persona y experiencia, así como su habilidad para realizar las tareas principales del puesto.*

UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO

UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

Un entorno de trabajo armonioso requiere que los derechos de los empleados sean respetados, incluida su dignidad y que no haya intimidación ni acoso. CLS está decidido a que en todas sus empresas y premisas, cada empleado debe ser respetado y actuar respetuosamente con los demás y que debe haber un ambiente benevolente en la empresa, convirtiéndolo en un buen lugar para trabajar.

COMPROMISOS DE CLS

- No tolerar ninguna forma de acoso o intimidación
- Tomar todas las decisiones disciplinarias necesarias para poner fin a tales situaciones

ESTAS PRÁCTICAS PUEDEN CONTENER ENTRE OTROS

- comentarios agresivos
- contacto físico no deseado
- comentarios sobre orientación sexual
- insultos o bromas sobre sexo, religión, orígenes, edad, etc.
- Chismes, rumores o información ofensiva

¿QUE SIGNIFICA ESTO PARA MI?

- Tratar a todos con dignidad y respeto
- Nunca ser despectivo ni abusar de mis compañeros o con ellos.
- Informar a mi superior y al gerente de recursos humanos si creo que alguno de mis compañeros está siendo hostigado o intimidado. En casos menores, primero dígle a la persona que se detenga y si continúa, reportarlo de inmediato.
- No mostrar, enviar ni descargar ningún contenido o información que pudiera ofender, insultar, desacreditar u hostigar otra persona.



PREGUNTA *A Pierre le encanta hacer bromas de mal gusto que conmocionan a su colega Jacques. Jacques ya le ha dicho varias veces a Pierre que sus bromas eran inaceptables y provocativas, pero Pierre ha continuado haciendo comentarios groseros. Jacques sabe que él no es la única persona que se siente incómoda con el comportamiento de Pierre, pero nadie más se atreve a protestar, ni siquiera su gerente. ¿Qué debería hacer Jacques?*

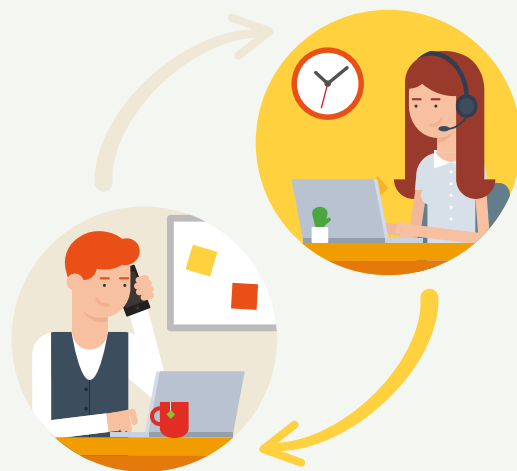
RESPUESTA *Si él no se siente cómodo discutiendo el problema con su gerente, Jacques debería hablar con otro gerente y con el responsable de recursos humanos o con el Compliance Officer sobre el comportamiento de su colega. Las bromas de Pierre están creando un ambiente hostil y provocativo para Jacques (y quizás para otros) y en consecuencia puede ser considerado como hostigamiento. Se han de tomar los pasos adecuados para iniciar una investigación apropiada para poder resolver el problema.*

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La recopilación, uso y divulgación de información personal es de legítima preocupación para clientes, legisladores y cualquier otra persona. Varios países han adoptado legislaciones sobre la privacidad y protección de la información personal.

COMPROMISOS DE CLS

La política de CLS es mantener la información de modo confidencial y seguro, de acuerdo con la legislación de protección de datos aplicable. Los datos personales pueden incluir varios tipos de información personal, en particular el nombre, fecha y lugar de nacimiento, números de teléfono personales, direcciones, salario y otros aspectos, trabajos anteriores, detalles de la cuenta bancaria así como posibles números de registro proporcionados por otros departamentos administrativos.



¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

Los datos personales deben tratarse siguiendo los siguientes principios, de modo que esos datos sean:

- tratados de manera justa y legal y solo si se cumplen unas condiciones muy concretas.
- obtenidos para fines específicos y legales
- adecuados, relevantes y no excesivos
- precisos y, si es necesario, actualizados
- no guardados por más tiempo de lo necesario
- tratados sin transgredir los derechos individuales
- mantenidos de manera segura
- no transferidos fuera del EEE sin una adecuada protección

Para información adicional, por favor consulte la política de CLS.

PREGUNTA *Usted recibe una solicitud de un empleado o cliente de CLS queriendo consultar su información personal. ¿Qué debería hacer?*

RESPUESTA *Nunca debería rechazar de forma automática la solicitud dado que algunas leyes de protección de datos estipulan que los interesados podrían tener derecho a consultar esos datos personales. Por lo tanto, debe transferir inmediatamente la solicitud al departamento legal de CLS y / o al responsable de protección de datos de la empresa. Debe hacer esto tan pronto como obtenga el solicitud porque CLS está legalmente obligado a responder dentro de un período de tiempo especificado.*

PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES Y LA INFORMACIÓN

Los activos de CLS son muy valiosos y deben ser utilizados para propósitos profesionales. Cualquier persona que trabaje en nombre de CLS es responsable de proteger y preservar los activos de la Compañía.

Estos activos incluyen sistemas de IT, equipamientos y tecnología, teléfonos, fotocopadoras, edificios, suministros, propiedad intelectual (como códigos fuente, conceptos, know-how, patentes, marcas diversas y logotipos) o cualquier otro activo que pertenezca a la Compañía.

QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ, ESTOY DE ACUERDO CON:

- proteger los activos de CLS contra cualquier pérdida, robo, uso abusivo, daño y desperdicio.
- no eliminar ni transformar los activos de CLS ni usar los servicios de CLS sin permiso previo de mi gerente
- utilizar los sistemas informáticos y otras instalaciones de comunicación adecuada, y responsablemente
- mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad del sistema de información
- respetar la legislación de propiedad intelectual, al hacer Seguro de que estoy totalmente autorizado por la ley o autorizado para usar software, marcas, derechos de autor o imágenes de terceros, antes de usarlos
- tener cuidado al abrir archivos adjuntos a un correo electrónico antes de hacer clic en un enlace en el correo electrónico
- informar a la compañía de cualquier uso no autorizado de su propiedad intelectual
- no alterar los controles de seguridad de CLS
- tener en cuenta que todos son responsables de la seguridad, que cada persona es responsable de todos los información a su nivel de seguridad y que cada persona debe informar al gerente de seguridad siempre que una seguridad problema surge
- cumplir con la política de seguridad informática así como las instrucciones generales de seguridad.



PREGUNTA Copias el programa de instalación de Word en una unidad de almacenamiento USB, de modo que lo puedas instalar en tu ordenador personal. Consideras que CLS no será responsable, en cuanto que el fichero original sigue instalado en su sistema. Estas autorizado a ello?

RESPUESTA No. Cuando CLS adquiere una licencia, habitualmente está incluida en una licencia de usuario, dentro de un acuerdo de concesión con la compañía que produce el programa. El uso del software para fines personales podría provocar un no cumplimiento de los acuerdos contractuales, por lo que CLS podría ser acusada de un uso no autorizado.

Para información adicional, refiera al “Computer security policy” disponible en intranet.

PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Todas las personas que trabajamos para CLS, tenemos acceso a información confidencial relacionada con nuestra actividad, tal como información técnica de nuestros productos y servicios, estrategias concernientes a costes y marketing, datos financieros, proyectos de desarrollo, todos los clientes, proveedores, proyectos de adquisición, etc.

La información confidencial, incluida aquella relacionada con propiedad intelectual, son un valioso activo del cual competidores se van a poder beneficiar si tienen conocimiento de ellos, así como su divulgación puede dañar la compañía.

QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MI, YO ACUERDO:

- guardar los códigos de identificación de usuario en modo confidencial, así como mis contraseñas, y dispositivos de autenticación.
- Prestar atención de las personas de fuera de CLS que requieran información financiera, comercial, técnica o profesional por correo electrónico o teléfono.
- cumplir con la "Computer Security Policy".
- ser muy cuidadoso cuando se habla de información confidencial en lugares públicos (aviones, taxis, restaurantes, etc.)
- leer la guía de buenas prácticas para viajeros antes de realizar un viaje de negocio.
- Gestionar de forma confidencial cualquier información de la cual tenga conocimiento y que pueda ser confidencial, proveniente de CLS o de terceras partes.
- firmar una non-disclosure agreement (acuerdo de confidencialidad) antes de compartir información confidencial.



PREGUNTA En determinadas ocasiones realizo llamadas telefónicas profesionales mientras hago uso del transporte público entre la oficina y el domicilio. ¿Podría ser esto un problema?

RESPUESTA Cuando se está en lugares públicos, por ejemplo en taxis, trenes, ascensores o en eventos de negocio, has de ser cuidadoso de no revelar información concerniente a la compañía, que aún no es pública. Si has de realizar una llamada telefónica en un espacio público, asegúrate que nadie a tu alrededor pueda escucharte.

Sección 2

CONSTRUYENDO RELACIONES DE NEGOCIO BASADAS EN LA CONFIANZA



PREVINIENDO LA CORRUPCIÓN

Corrupción es definida como el deseo de ofrecer, dar, proponer o recibir dinero o cualquier otro objeto de valor con el propósito de influir en una acción, en una decisión o recibir negocio a cambio.

¿QUE SIGNIFICA ESTO PARA MI? YO ACUERDO:

- Llevar a cabo mis tareas diarias de una manera franca, leal y honesta.
- reportar cualquier caso de corrupción o sospechoso de corrupción al “Compliance Officer”
- No ofrecer regalos, incluso aquellos autorizados, para conseguir una venta o ganar un contrato.

SITUACIONES DE RIESGO

- Trabajar en países donde la corrupción está difundida
- Trabajar directamente o indirectamente con representantes de la administración pública.
- Trabajar con individuos en lugar de con compañías u organizaciones.

Esta lista obviamente, no es exhaustiva y si nos enfrentamos a una o varias de estas situaciones, no debería significar que no estableciésemos una relación de negocio o no cerrásemos una transacción. Si observamos una de estas situaciones durante las primeras etapas de negociación, consultemos a nuestro “Compliance Officer”.

El/Ella te ayudará a decidir si se ha de investigar en detalle o si simplemente se han de tomar precauciones al respecto.

PREGUNTA Contestas a una licitación de varios cientos de miles de euros y tu contacto en la compañía del cliente te insta a que para ganar el contrato has de ser “generoso” con el comprador. ¿Qué debes hacer?

RESPUESTA Hagas lo que hagas, no ofrezcas nunca un incentivo extra al comprador. Esto sería un claro caso de corrupción según nuestros procedimientos y según la ley. Si tienes dudas, contacta con tu superior o con el “Compliance Officer”.



REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Regalos e invitaciones de negocio, son definidas como signos de cortesía dados o recibidos para el beneficio de una tercera parte o de un partner de negocio.



Esto se puede presentar en forma de comidas, invitaciones a eventos profesionales, viajes, entretenimientos (eventos deportivos, conciertos, etc.). Aún cuando costumbres locales relativas a regalos puedan variar de un país a otro, hay un principio claro: Un intercambio de regalos no debería en ningún caso influenciar o aparentar que influencia nuestra disposición a realizar decisiones de negocio objetivas y imparciales.

¿QUE SIGNIFICA ESTO PARA MI?

- Respeto los límites definidos en la política de la compañía y/o requeriré la autorización necesaria.
- No ofreceré regalos o invitaciones para obtener ventajas para las cuales no estoy autorizado.
- Soy transparente y no tengo nada que ocultar.
- Entiendo que aceptar o dar regalos o invitaciones podría poner en duda mi integridad personal o la de CLS.
- No podré nunca aceptar u ofrecer regalos en metálico o convertibles en metálico.
- No debo requerir ningún tipo de regalo ni de favor de cualquier tipo.

SI TIENES DUDAS, PREGÚNTATE A TI MISMO LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

¿El regalo es de un valor bajo?

- ☒ SÍ
- ☒ NO

¿Podría el destinatario actuar de forma recíproca?

- ☒ SÍ
- ☒ NO

¿Son las ofertas de regalos o entretenimientos extraños?

- ☒ SÍ
- ☒ NO

¿Es la oferta de un regalo o un entretenimiento una costumbre local, legal?

- ☒ SÍ
- ☒ NO

Si contestas “NO” a alguna de las anteriores preguntas y/o si no estas seguro si un regalo o entretenimiento es apropiado:

- consulta los procedimientos concernientes a regalos a través del portal CLS.
- Habla con tu responsable de ello

PREGUNTA Un importante proveedor de CLS te invita a un evento, cuyo coste excede el importe autorizado, con el objeto de agradecerte su duradera relación con CLS. ¿Estarías autorizado a aceptar?

RESPUESTA No. Aceptar esta invitación significaría comprometer tu integridad e independencia, pero especialmente la de CLS. La invitación no es aceptable.

PREVENIR CORRUPCIÓN Y PAGOS INAPROPIADOS

Un soborno es definido como el pago no oficial de pequeños importes a empleados públicos con objeto de acelerar una acción o garantizar la prestación de una actividad administrativa ordinaria para la cual el pagador está legalmente autorizado, como formalidades administrativas, despachos de aduanas, etc.

Los sobornos son llamados a veces “lubricar la maquinaria” o “bakchichs”. Son una forma de corrupción. CLS prohíbe cualquier tipo de soborno.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

- rechazo aceptar u ofrecer un soborno a cualquier empleado público.
- Consultaré al “Compliance Officer” si sospecho que un requerimiento de pago tiene intención de facilitar un procedimiento administrativo habitual. En algunos países, este tipo de problema está muy difundida.
- No intento ocultar un soborno.
- Me aseguro que los intermediarios de CLS nunca aceptan u ofrecen sobornos.

SITUACIONES DE RIESGO

- Estar en contacto directo con oficiales públicos, autoridades gubernamentales, autoridades locales, etc.
- Encontrar dificultades con un procedimiento administrativo rutinario (por ejemplo, solicitar una licencia).
- Negociar con una autoridad pública, que ha requerido una cantidad de dinero en metálico sin razón alguna.

ATENCIÓN

El movimiento de bienes a través de aduanas, puede acarrear en ocasiones problemas específicos. En el caso de dificultades relativas a despachos de aduanas de bienes o retrasos significativos de los procesos, consultar inmediatamente a su “Compliance Officer”



PREGUNTA Necesitas una certificación para una baliza lo más rápidamente posible. El representante gubernamental con el que estás trabajando, requiere para acelerar el proceso, recibir una comisión a cambio. ¿Estarías autorizado a realizar este pago?

RESPUESTA No. Esto sería un soborno. En algunos países las sanciones pueden ser muy importantes. Además, habría un riesgo que esto se convirtiera en un hábito e incluso en una obligación con el tiempo.

N.B Hay una excepción a este principio, que sería si su seguridad personal estuviera amenazada. Por ejemplo, se origina una guerra civil en el país en el cual estás trabajando. Los oficiales de aduanas te autorizan a ir al aeropuerto con la condición que les pagues una tasa de tránsito. Están sobrepasando su autoridad, pero deberías pagar esa tasa para proteger tu integridad.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Habría un conflicto de intereses siempre y cuando tus intereses personales interfieran o aparentan interferir con aquellos de CLS. Bien en el trabajo o durante tu tiempo libre, nada de lo que hagas debería entrar en conflicto con tus responsabilidades con la compañía. Aún cuando no hay intenciones de actuar erróneamente, la aparición de conflictos de intereses puede generar efectos negativos sobre el trabajo realizado. Esta es la razón por la que, es crucial considerar el impacto de tus acciones con el propósito de evitar la aparición de conflictos de intereses.

CLS está comprometida a impedir cualquier tipo de conflicto de intereses y a asegurar la no aparición de situaciones en las cuales sus empleados sean puestos en este tipo de situaciones.

¿QUE SIGNIFICA ESTO PARA MI?

Soy transparente en todas mis actividades y declaro cualquier posición o interés que pueda generar un conflicto de intereses. No todos los conflictos están prohibidos. Algunos conflictos son aceptados si han sido comunicados y aprobados. Como es imposible describir cada uno de los conflictos potenciales, uso mi propio sentido común y requiero asesoramiento si es necesario.

ALGUNA SITUACIÓN DE RIESGO

- Cualquier actividad como consultor o cualquier relación personal significativa con el cliente, proveedor o competidor o participación en una compañía perteneciente a alguno de los mencionados.
- cualquier interés personal que entre en conflicto con los intereses de CLS.
- llevar a cabo actividades en nombre de CLS con un familiar o un amigo o con una compañía controlada por un familiar o un amigo.
- estar en condiciones de controlar o influenciar una evaluación del trabajo o del pago a un familiar o un amigo cercano.
- cualquier uso o traspaso de información confidencial de CLS para beneficio propio o de un tercero.

Si usted está en una situación de riesgo, ha de obtener una aprobación por escrito de su responsable, después de consultar al “Compliance Officer”.



PREGUNTA Mi amigo está a cargo de una de las compañías que están respondiendo a uno de nuestros requerimientos de oferta. Yo soy miembro del comité de valoración de las mismas. ¿Sería esto un problema?

RESPUESTA Si. Esta situación genera un conflicto de intereses entre el deseo propio de ayudar a su amigo y su imparcialidad seleccionando el proveedor más competitivo. Deberías informar a tu responsable y abandonar el proceso de selección, de modo que la compañía de su amigo pueda tener una oportunidad justa para ser adjudicada con el contrato de servicio.

PARTNERS DE NEGOCIO

Los intermediarios de CLS son terceras partes, actuando entre la compañía y sus clientes, a modo de agentes, representantes de venta locales o consultores.

CLS ha de ser cuidadoso a la hora de seleccionar a un partner. Esto requiere una profunda investigación para detectar signos de comportamiento ilegal o actos que pudieran ir en contra de nuestras éticas de negocio.

En particular, cualquier pago realizado a nuestros business partners, ha de ser apropiado y justificable, en relación al servicio recibido de vuelta.

La relación ha de ser documentada y el agente o distribuidor en cuestión ha de firmar un contrato para cumplir con este código de conducta.

CLS terminará sus relaciones con cualquier distribuidor o agente en caso de pruebas o valoraciones que haya relacionadas con pagos o requerimientos de sobornos o cualquier otra acción contraria a lo previsto en el código de conducta o que esté en contra de la ley.

PREGUNTA CLS firma un contrato con un consultor para un asesoramiento a la hora de recibir una licencia. El consultor factura a CLS por "costes adicionales", mientras argumenta que es una práctica habitual en su país para obtener la licencia necesaria. ¿Qué he de hacer en esa situación?

RESPUESTA Reportaría este requerimiento al "Compliance Officer" y a mi responsable. En ningún caso debo aceptar el pago de esa factura sin asegurarme que es a cambio de los servicios requeridos.

¿QUE SIGNIFICA ESTO PARA MI? YO ACUERDO:

- informar a nuestros partners acerca del código de conducta.
- aplicar el código de conducta a todos nuestros partners, en particular lo concerniente a las reglas anti corrupción.
- reportar cualquier comportamiento inapropiado por su parte.
- pagar por los servicios por transferencia bancaria de una cuenta que no esté en un paraíso fiscal y nunca pagar en metálico.
- firmar contratos oficiales con cualquier partner.
- documentar relaciones con acuerdos por escrito.

SITUACIONES DE RIESGO

- pagar un negocio en metálico
- trabajar con un partner que sea un organismo público
- No disponer de contrato entre CLS y el partner.



TOMAR LAS DECISIONES ADECUADAS

COMPROMISOS POR PARTE DE CLS

A través de este código de conducta, CLS se compromete a una política de responsabilidad social, mediante la cuál:

- garantizar la confidencialidad de la información.
- proteger el anonimato de los empleados que así lo deseen.
- proteger a sus empleados en el marco de sus relaciones de negocio.
- actualizar el código de conducta.
- facilitar el reporte de cualquier falta de conducta.
- dar los pasos adecuados en base a los citados reportes.
- sensibilizar a sus colaboradores de los principios y compromisos establecidos en el código y crear los cursos formativos para sus empleados para consolidar y difundir la cultura corporativa de CLS.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA MÍ?

He de respetar los valores y principios del código de conducta:

- cumpliendo estrictamente con la ley y regulación aplicable.
- siendo leal y actuando éticamente con respecto a CLS.
- Cultivando relaciones humanas en grupos de trabajo.

¿CÓMO REPORTAR UNA VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS?

Cualquier empleado, cualquier persona o tercera parte, puede usar el procedimiento de alerta, de acuerdo a la ley y normativa en vigor en el país donde esté viviendo o trabajando o si sospecha que el código de conducta o sus reglas de anti-corrupción, han sido violadas.

RECONOCER UNA ACCIÓN QUE NO SEA ÉTICA

Ante cualquier duda acerca de una decisión a tomar, deberíamos preguntarnos lo siguiente:

- ¿Es legal?
- ¿Mi decisión será duradera en el tiempo?
- ¿Será la acción justa y honesta?
- ¿Como me sentiré al tomar la decisión?
- ¿Me gustaría leer sobre ello en los periódicos?
- ¿Cómo puedo justificar mis acciones ante mi familia?
- ¿Aprobarán mis accionistas y clientes esa acción?

Si la respuesta ante alguna de estas preguntas es “no” o “no estoy seguro”, entonces la acción puede no ser apropiada. Deberíamos referirnos a nuestro superior, o si lo preferimos, hablar con algún miembro de la dirección de RRHH o con el “Compliance Officer”.

Llegados a esta situación, deberíamos gestionar el caso con franqueza.

Los empleados de CLS, sus clientes, sus proveedores, sus partners o terceras partes deberían también contactar con el “Compliance Officer” de CLS enviando un mail a compliance.officer@cls.fr

Todos los requerimientos serán gestionados con celeridad y discreción, Cualquier persona que reporte una falta de conducta, será autorizado a requerir su anonimato y confidencialidad, que será respetada.

Ningún empleado será penalizado, despedido, degradado en funciones o suspendido de las mismas, ni será discriminado por reportar una posible falta de conducta, o por haber requerido información relacionada con la misma, o por sugerir como actuar ante una supuesta falta de conducta.

Violaciones y sanciones

Cualquier persona que no cumpla con las reglas y principios definidos en el código de conducta, podría ser considerado responsable y sujeto a penalizaciones disciplinarias.



**Para cualquier pregunta sobre el cumplimiento,
por favor ponerse en contacto con: compliance@cls.fr**

<https://www.cls.fr/commitments>

© CLS - 2020

