



CÓDIGO DE ÉTICA

MARCO Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA

REVISIÓN 0 - MARZO 2011

COPIA CONTROLADA EN <http://vae.ingener.com/vae/>.
SE VUELVE NO CONTROLADA AL COPIAR O IMPRIMIR.



Contenido

- **Carta del presidente de Ingener, Ing. Omar Braga** 2
- **Lo que somos, lo que queremos, lo que sentimos** 3
- **Nuestros 5 valores más importantes** 4
- **Foco en los Clientes y proveedores** 6
 - Compromiso con los Clientes
 - Comunicación responsable
 - Compromiso con los proveedores
- **Confidencialidad: clave en nuestro funcionamiento** 7
 - Información del Cliente
 - En caso de incidente
 - Acceso a la información
 - Uso de la información
 - Información propietaria
- **Marco de acción de nuestro equipo** 9
 - Igualdad de oportunidades
 - Promoción de los proyectos de vida
 - Trabajo de parientes
 - Seguridad y Salud Ocupacional
 - Cuidar el ambiente laboral
 - Retribución del trabajo
 - Privacidad del empleado
 - Evitar los conflictos de interés
 - La protección de los activos
 - Sistemas de información y comunicación
 - Uso del tiempo y de los activos
 - Precisión en los registros contables y financieros
 - Desvinculación de Ingener

Construyendo sobre una base de confianza

Nuestro trabajo y sus resultados están relacionados con nuestras conductas y actitudes, las cuales a su vez son el reflejo de los valores de nuestra organización. Cada uno de nosotros toma decisiones que pueden afectar a nuestra empresa y su reputación.

El Código de Ética de Ingenieros señala el marco y los lineamientos de conducta que nos establecemos para ayudarnos a cumplir con las leyes y buenas prácticas éticas comerciales. Regularmente las revisamos y actualizamos a medida que los negocios y el mundo en general se vuelven más complejos.

Estas normas pretenden no solo resaltar la importancia del cumplimiento con la ley y las normas generales de ética, sino asegurar que las relaciones con nuestros diferentes grupos de interés (empleados, Clientes, inversionistas, colegas, proveedores, comunidades en las que vivimos y trabajamos, entre otros) se construyan sobre una base de confianza. Son un ejemplo tangible de nuestros valores y una expresión de la responsabilidad personal de cada miembro de Ingenieros.

Les pido que lean este documento y que se comprometan Ustedes mismos con su cumplimiento y difusión. Además de establecer una línea base de comportamiento, proporciona algunos ejemplos excelentes de cómo vivimos nuestros valores como empresa.

Atentamente,



Omar Braga
Presidente

Lo que somos, lo que queremos, lo que sentimos

Ingener como toda organización es una comunidad de personas, con intereses compartidos y otros no coincidentes, pero orientada hacia fines y objetivos comunes, estructurada de acuerdo con los principios de cooperación y no de conflicto.

Es una herramienta de desarrollo personal, social y organizacional muy valiosa. Tiene su sustento en la iniciativa, la asunción de riesgos calculados, el aporte de valor y esfuerzo que cada miembro hace a la organización desde su puesto y en el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas para la consecución de los objetivos de Ingener.

La organización actúa en un marco cambiante y muchas veces incierto. La ética en los negocios obliga a un especial cuidado en la toma de decisiones buscando un balance entre la rentabilidad, el desarrollo de las personas de la organización y las otras partes interesadas, en síntesis: el bien común.

El Código de Ética sirve para orientar el accionar individual de cada miembro de la organización y de ésta en su conjunto, fija normas que regulan el comportamiento y explica los principales principios y valores de la empresa en relación a todos sus miembros. Los contenidos del código se aplican a todo el personal de la organización sin exclusiones.

Corresponde a la Dirección organizar el adecuado conocimiento y difusión del presente código, así como la aplicación, interpretación y actualización del mismo.

Un Comité de Ética integrado por dos directores de la empresa y el gerente de Recursos Humanos tiene a su cargo el análisis y evaluación de incumplimientos del presente código y el establecimiento de sanciones en caso de que correspondieren. Será responsabilidad de los gerentes de cada área, velar por el cumplimiento del código en sus respectivos ámbitos. ■

Nuestros 5 valores más importantes

1) Dignidad de la persona humana

Ser valorados como personas, únicas e irrepetibles, con cualidades personales desarrolladas, cualidades potenciales a desarrollar, competencias y necesidades. La organización ha de propender, en la medida de sus posibilidades, a la satisfacción y al desarrollo de las competencias de todos, en un marco de respeto, valoración e igualdad de oportunidades.

2) Vocación de servicio

Mantener una actitud de servicio en forma permanente facilita el desarrollo de las actividades internas y potencia el valor que se agrega hacia afuera de la organización. Esto implica poner al otro (Clientes, compañeros de trabajo, proveedores, comunidad, socios de negocio, etc.) en el centro de nuestra atención, entendiendo sus necesidades y expectativas, satisfaciéndolas en la medida de nuestras posibilidades y haciendo (en forma ética y sostenible) que las que hoy no sean posibles de satisfacer, lo sean en el futuro inmediato, con entusiasmo y convicción, con actitud proactiva y positiva.

3) Sostenibilidad

Requiere encontrar el equilibrio entre la producción de bienes y la prestación de servicios capaces de satisfacer las necesidades de la población actual (que

en algunos casos aún carece de ellos), la generación de riqueza económica, el uso adecuado del entorno natural y sus recursos y los comportamientos ética y socialmente responsables sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras.

Nuestro desvelo debe ser hacer crecer a la empresa generando hoy bienestar para el personal, sentando las bases para que Ingener continúe siendo nuestra fuente de trabajo y de quienes nos sucedan. La empresa debe ser un ejemplo a seguir y un ámbito en el cual se desee trabajar.

4) Mejora continua

Se pretende agregar valor a nuestra organización y a nuestros Clientes a través de la mejora continua de nuestros procesos y procedimientos de trabajo. Se tiene el convencimiento de que siempre será posible mejorar y que está en nuestras manos proponerlo y hacerlo, siendo ello un requisito básico para posicionar adecuadamente a la empresa y adaptarse a los permanentes cambios que suceden en el mercado.

5) Responsabilidad y Confianza

Responsabilidad implica reconocer que todo compromiso (interno o externo) que hagamos debemos cumplirlo. Que el resultado de nuestros actos depende de nosotros mismos, y que estos deben corresponderse con nuestros compromisos. Esto implica un proceso

permanente de corregir lo que no hacemos bien y volver a empezar. La responsabilidad conlleva la confiabilidad. Una persona y/o una organización responsable es confiable; la confianza genera un ámbito de trabajo agradable y productivo.

Igualmente importante es el conocimiento del “estado del arte” o “estado de la técnica”. Esto significa que se deben conocer todos aquellos desarrollos de última tecnología realizados a un producto o técnica que han sido probados en la industria y han sido acogidos y aceptados por diferentes fabricantes, universidades e instituciones reconocidas, etc. Esto es a los efectos de apoyarnos en métodos validados y reconocidos a nivel internacional en la ejecución de nuestro trabajo. ■

Foco en los Clientes y proveedores

Con nuestros Clientes, proveedores y subcontratistas, debemos mantener un relacionamiento claro, basado en la información veraz y suficiente para la adecuada toma de decisiones y satisfacción de las partes.

Compromiso con los Clientes

En ningún caso deben incumplirse los plazos y/o las especificaciones de la prestación pactadas. Si mediaran causas de fuerza mayor para ello, deben comunicarse formalmente al Cliente. De ser necesario (dependiendo de la naturaleza de los mismos) deben aceptarse formalmente los cambios por parte del Cliente.

De no mediar causas de fuerza mayor, fuera del dominio de Ingenier, debe abrirse una *Oportunidad de Mejora*, conforme a los requisitos establecidos en el Manual de Gestión de la empresa, actuando sobre el problema particular (corrección) y evitando su repetición a futuro (acción correctiva) en cuanto viola la confiabilidad que caracteriza las relaciones internas y externas de la organización.

En la interrelación con los Clientes ha de informarse a los mismos sobre los requisitos legales aplicables a las prestaciones solicitadas.

Comunicación responsable

Cuando la Dirección decide realizar comunicaciones publicitarias se orienta por una imagen sobria y mensajes que reflejen la realidad de la organización y de sus prestaciones. Se cuidará especialmente que el nombre de la organización no aparezca vinculado a hechos, personas, medios o programas éticamente condenables.

Compromisos con los proveedores

El relacionamiento con los proveedores y subcontratistas deberá hacerse respetando el principio de igualdad de oportunidades y a las organizaciones y personas que las integran, exigiendo el respeto por nuestra organización y sus miembros.

En ningún caso debe incumplirse el plazo de pago de facturas salvo que medie causa justificada que debe comunicarse al proveedor e informarse a la Dirección. ■

Confidencialidad: clave en nuestro funcionamiento

La confidencialidad es un factor clave en el relacionamiento humano y entre organizaciones, más aún en el rubro en que trabajamos en donde literalmente el Cliente nos confía su casa y es nuestra responsabilidad mantenerla en condiciones para el pleno desarrollo de su negocio.

Información del Cliente

La organización trabaja en y sobre instalaciones propiedad del Cliente. Maneja información confidencial sobre el estado de sus instalaciones, inversiones en infraestructura, información técnica sobre diseño, operación y mantenimiento, etc. El Cliente nos aporta muchas veces suministros de su propiedad para la ejecución y/o mantenimiento de sus instalaciones.

La información, los documentos, las instalaciones, la infraestructura locativa y los suministros propiedad del Cliente, deben ser manejados con particular cuidado y esmero. Los suministros de su propiedad deben ser debidamente identificados y preservados.

En caso de incidente

La afectación, daño o extravío de suministros, información, documentos,

equipos o instalaciones del Cliente es considerado por la organización como un incidente grave y debe registrarse e informarse de inmediato, tratándolo como una *Oportunidad de Mejora* según lo establecido en el Manual de Gestión de la empresa. El Cliente debe ser advertido del problema y el responsable del Cliente y/o el director de obra o la propia Dirección, resolverán sobre los mecanismos de comunicación apropiados y buscarán generar las acciones correctivas para evitar la repetición del problema y las correcciones que estimen pertinentes para minimizar los efectos del daño causado.

Acceso a la información

Deben protegerse además los registros de las actividades realizadas por Ingener acerca de la propiedad del Cliente. Toda la información propiedad del Cliente o de Ingener sobre las actividades realizadas por la empresa -en instalaciones del Cliente- debe ser preservada. La confidencialidad es un valor; debe haber acceso restringido únicamente a las personas de la organización que la requieren para realizar su trabajo, salvo expresa autorización del Cliente y/o de la Dirección de Ingener, o cuando se trate de extremos exigidos en la normativa vigente y aplicable o decisión judicial.

Uso de la información

Ningún miembro de Ingener puede manipular, ni valerse de informaciones sobre los negocios de Ingener o de sus Clientes que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar beneficio o perjuicios a terceros. Por ir contra la propiedad intelectual, no se puede usar para fines particulares, ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de información que pertenezca a Ingener o a nuestros Clientes, aunque hayan sido desarrolladas por el propio colaborador como parte de sus tareas en la organización.

Información propietaria

La información propietaria es cualquier información de la empresa incluida la información de las bases de datos, informes generados, propuestas comerciales, estudios técnicos, correos electrónicos, presentaciones, etc. (en soporte papel, electrónico o magnético). Mucha de la información es confidencial tales como la relacionada con productos, servicios, investigaciones actuales o futuras; planes o proyecciones de negocios o de mercadeo; utilidades y otros datos financieros; información del personal de la empresa y software de todo tipo.

La información le puede dar a Ingener una ventaja competitiva en el mercado, y la empresa podría ser dañada si sus competidores la conocieran.

Es de importancia crítica no revelar o distribuir esa información excepto cuando sea autorizado por Ingener y que se sigan todas las medidas para proteger la misma. ■

Marco de acción de nuestro equipo

El equipo de Ingeniería tiene un marco de acción establecido para su mejor funcionamiento. Este marco es esencial para la ética de una empresa sustentable.

Igualdad de oportunidades

Seleccionar y evaluar al personal basados en sus competencias, desempeño, aportes humanos y técnicos a la organización, evitando toda forma de discriminación relativa a su género, raza, orientación sexual, política, religiosa, etc.

Promoción de los proyectos de vida

Promocionar los proyectos de vida válidos de los miembros de la organización, prestando atención a la vida personal, buscando que la organización se vuelva un elemento de soporte (en lo que le atañe a la empresa) y en un marco de respeto de la confidencialidad e individualidad.

Promocionar la responsabilidad social individual y el desarrollo de la solidaridad humana, alentando y apoyando proyectos válidos y viables con participación del personal para la mejora de la comunidad en la que éste participa.

Trabajo de parientes

Es admitido en la organización el trabajo de parientes cercanos. En el sentido que

prueba nuestro aprecio y compromiso con la misma, hacemos de nuestra empresa un lugar tal que deseáramos que se desarrollaran en él nuestros hijos y parientes. Sin embargo la selección del personal siempre debe orientarse por la valoración de competencias y habilidades de cada persona y los requisitos para el cargo, promoviendo un lugar de trabajo justo donde las decisiones no estén afectadas por favoritismos de ningún tipo. Todo grado de parentesco entre miembros de la organización debe ser declarado y autorizado en cada caso por la Dirección. Los empleados con parentesco no deben compartir la responsabilidad en el control y gestión de activos de la organización, salvo autorización expresa de la Dirección.

Seguridad y Salud Ocupacional

La empresa velará por el cabal cumplimiento de su Política de Seguridad y Salud Ocupacional. Consistentes con la valoración de las personas que conforman nuestra organización y la de nuestros Clientes, debemos cuidar de nuestra vida, la de nuestros compañeros y la de los usuarios de las instalaciones a nuestro cargo, para que podamos desarrollarnos plenamente. La máxima es venir a trabajar y volver a casa sin haber sufrido incidentes ni accidentes, para poder desempeñarnos plenamente en nuestra vida personal y familiar.

Cuidar el ambiente laboral

Pasamos buena parte de nuestra jornada en el lugar de trabajo. Alcanzar buenos resultados, sostenibles en el tiempo y generar un buen ambiente de trabajo requiere de diálogo y confianza en un marco de respeto. Por esto no es aceptable ninguna forma de violencia (discriminación, acoso, descalificación, ofensas, amenazas, etc.), ni el consumo de drogas o de alcohol en el ámbito laboral.

Para que seamos dignos de confianza todos aspiramos a un trato justo, y en ello es totalmente aplicable la “regla de oro”: no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hicieran a ti.

Las personas que ocupan cargos de nivel medio y alto con responsabilidad de orientar y coordinar el trabajo de otros tienen que actuar liderando con el ejemplo, buscando el crecimiento de las personas a su cargo, sus aportes y la mejora continua en un marco de sinceridad y confianza que permita y promueva la estrecha colaboración para el logro de los objetivos comunes. En este sentido, no debe recurrirse al asedio moral, que coacciona, humilla y destruye la autoestima de las personas y la cohesión de la organización, por ejemplo:

- Presionando a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- Presentando trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.
- No respetando las atribuciones funcionales de los otros sin motivo justo.

Retribución del trabajo

Establecer salarios justos, basados en la realidad del mercado, en la situación del sector y de la organización, en la continuidad de la relación laboral, en los aportes y competencias de cada

persona, su desempeño y compromiso y en las responsabilidades del cargo y las normas vigentes en la materia.

Privacidad del empleado

El acceso a la información personal es exclusivo para los fines de gestión y administración, debiendo cuidar especialmente su confidencialidad y evitar la difusión no autorizada de la misma.

La información personal que se considere privada no debe ser colocada o mantenida en ninguna parte del sitio de trabajo en Ingener (ej.: sistemas telefónicos, sistemas de oficina, archivos electrónicos, escritorios, etc.).

La Dirección de la empresa tiene derecho a acceder a esas áreas y a cualquier otra instalación suministrada por la empresa. Los empleados no deben acceder al espacio de trabajo de otro empleado, incluidos los archivos electrónicos, sin la aprobación previa de éste o de la Dirección.

Evitar los conflictos de interés

Ningún miembro de la organización puede representar a la misma en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal directo o indirecto, a expensas de la organización, salvo conocimiento y aprobación expresa de la Dirección.

En las relaciones comerciales deben evitarse situaciones como las que se ejemplifican a continuación:

- Obsequios, beneficios o favores que condicionen el relacionamiento comercial de la organización con sus proveedores y subcontratistas.
- Aceptar regalos o entretenimientos que sean ilegales, violen las buenas

costumbres, las políticas o estándares conocidos de la organización que obsequia, puedan ser considerados un derroche o lo hagan sentir comprometido.

- Intereses económicos y/o financieros que puedan entrar en conflicto con el cumplimiento de sus funciones.
- Debe informarse a la Dirección sobre cualquier oferta de honorario o comisión confidencial.
- Utilizar la información confidencial de la organización, del cliente o de los proveedores en provecho propio.

Los regalos realizados por Ingener no deben orientarse a influenciar el juicio de los receptores y deben estar claramente identificados como de la organización.

La invitación y la participación en agasajos han de tener el mismo espíritu de no pretender influenciar las decisiones, sino exclusivamente de acercamiento personal entre las partes, compartir festejos significativos o encontrar instancias adecuadas para una charla distendida sobre negocios. No se deben organizar ni participar en agasajos exorbitantes que representen derroches o violen las buenas costumbres.

Los miembros de la organización que realicen actividades laborales externas de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generan conflictos en relación a los intereses de la empresa. En caso contrario o de duda, deben comunicarlo formalmente a la Dirección.

No pueden utilizarse fondos de la organización para fines particulares, salvo expresa autorización de la Dirección y en las condiciones establecidas por ésta.

La protección de los activos

Ingener tiene una importante variedad de activos, muchos son de gran valor para la competitividad y el éxito de la empresa. Incluyen nuestros activos físicos y nuestra información propietaria; es crítico protegerlos. Su pérdida, robo o mal uso puede dañar seriamente el futuro de la empresa.

Todo miembro de la organización es responsable de proteger la propiedad de los activos confiados a él y de ayudar a proteger los activos de la compañía en general. Se debe estar alerta y evitar cualquier situación o incidente que pueda llevar a la pérdida, mal uso o robo de las propiedades de la organización.

Sistemas de información y comunicación

Los sistemas de información y comunicación, incluidas las conexiones con internet, son vitales para el negocio y deben utilizarse para propósitos apropiados vinculados con éste. Es inapropiado usar los sistemas para visitar sitios que presenten contenido sexual, de juegos, de apuestas, etc. También es inapropiado usarlos en una manera que interfiera con la productividad.

Todos los miembros de la organización deben velar por la seguridad de los sistemas, evitando exponerlos a riesgos innecesarios, descargando archivos de fuentes dudosas, o conectando medios que puedan afectar la seguridad de los mismos.

Uso del tiempo y de los activos

Los miembros de la organización no pueden desempeñar trabajos distintos al de Ingener en las instalaciones de la empresa.

Los activos físicos tales como vehículos, equipos, máquinas, instrumentos, equipos informáticos, locales, muebles y útiles -entre otros- tienen que ser usados solamente para el desarrollo de las actividades de la empresa o para los propósitos autorizados por la Dirección.

Precisión en los registros contables y financieros

Ingener está obligada a seguir principios y normas contables estrictas, a reportar información financiera en forma exacta y completa, y a tener controles internos y procesos apropiados para asegurar que los informes contables y financieros cumplan con la ley. Cada uno tiene que cumplir con estos requisitos y hacer lo que sea necesario para ayudar a que Ingener los cumpla.

Las reglas para reportes contables y financieros requieren el registro apropiado de ingresos y gastos. Si alguien tiene responsabilidad por alguna participación en estas áreas, tiene que entender y adherirse a estas reglas.

También estas reglas prohíben ayudar a otros a contabilizar en forma impropia o hacer informes financieros falsos o engañosos.

Desvinculación de Ingener

Cuando una persona deja la empresa por cualquier razón, incluida la jubilación, tiene que devolver toda la propiedad de Ingener incluidos los documentos, instrumentos, herramientas y medios que contengan información propietaria, y no puede revelar o usar información propietaria de la empresa, incluida la información confidencial. ■





Sede Central: Av. Millán 3221 CP. 11700
Montevideo, Uruguay
Tel.: +598 2208 4647
contacto@ingener.com
www.ingener.com