CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS

Resumen

1. Mensaje del Presidente 03

1.2. Presentación 04

2. Principios 05

2.1 Principio 1: Actuar de conformidad con las leyes y reglamentos 06
2.2 Principio 2: Comportase con integridade y promover una cultura ética 06
2.3 Principio 3: Honrar nuestros compromisos y cumplir con las normas internas 06
2.4 Principio 4: Respeto a las personas 07

3. Normas de conducta 08

3.1 Directrices generales 09
3.2 Imagen y reputación 09
3.3 Uso de la red y equipos corporativos 09
3.4 Tratamiento de la información 10
3.5 Fraude y corrupción 11
3.6 Conflicto de intereses 12
3.7 Obsequios y hospitalidad 12
3.8 Salud y seguridad 13
3.9 Respeto a la diversidad 13
3.10 Actividades políticas y religiosas 14
3.11 Violencia y acoso psicológico 14
3.12 Uso de recursos y activos 15

4. Aplicación, Gobernanza y Disposiciones Finales 16

4.1 Empleados 17
4.2 Clientes y partes relacionadas 17
4.3 Sociedad 17
4.4 Área de auditoría interna 18
4.5 Canal de denuncias 18
4.6 Comité de Ética 18
4.7 Investigaciones y sanciones 18
Disposiciones finales 19

Mensaje del Presidente

Mensaje del Presidente

Este documento refuerza los compromisos de BOLD y nuestra conducta en relación con nuestra relación con diversos públicos, ya sean clientes, accionistas, empleados y comunidades.

También presenta la conducta esperada de todos nosotros, empleados de BOLD y partes relacionadas.

Nos ayuda a actuar con responsabilidad, refuerza temas legales relevantes y se enfoca en una conducta ética que es fundamental no solo para el buen funcionamiento de nuestras actividades diarias, relaciones, sino también para asegurar nuestra imagen, en la construcción y mantenimiento de una trayectoria exitosa.

Es de suma importancia que nuestras actitudes reflejen consistentemente los contenidos aquí expuestos. Resaltamos que consideramos que la postura ética es de fundamental importancia para nuestra existencia en el corto y largo plazo.

Ralf Benedito Sebold
Fundador de Bold

Presentación

La ética está presente en la vida cotidiana, dirigiendo nuestras acciones en las relaciones profesionales y personales. Nuestra conducta ética es la base que sustenta el desarrollo de nuestra empresa y el reconocimiento de BOLD en el mercado en el que opera.

El Código de Conducta y Buenas Prácticas de BOLD fue diseñado para englobar y formalizar una gestión ética acorde con nuestros valores. Nuestro Código pretende ser una declaración pública de los más altos estándares de ética, transparencia, respeto e integridad en todo lo que hacemos.

Cumplir con nuestra misión de “CRECER de manera rápida, continua y sustentable,
a nivel nacional e internacional, aumentando el mercado y abriendo nuevas sucursales, enfocados en agregar valor. ”, la declaración formal no es suficiente, sino que exige de todos en BOLD un compromiso incondicional con la ejecución de nuestras prácticas de trabajo diarias. Una empresa sostenible es ante todo una empresa ética.

Le pedimos que lea atentamente el Código de Conducta y Buenas Prácticas y que los utilice como instrumentos para guiar su conducta profesional diaria. Buscar aclaraciones sobre cualquier duda o inquietud con su jefe inmediato o con los miembros del Comité de Ética y contribuir con sugerencias para la mejora de la gestión ética de BOLD.

Trabajamos con las mejores materias primas y los procesos productivos más avanzados del mercado. Ofreciendo innovación, confianza, calidad y, sobre todo, soluciones rápidas y eficientes.

Para afrontar estos retos, necesitamos una relación de confianza con todos nuestros grupos de interés (stakeholders): confianza de los consumidores, industrias, autoridades públicas, sociedad civil y nuestros proveedores, socios y clientes.

Esta exigencia diaria es la que debemos cultivar en todas nuestras actividades con una simple y fuerte convicción: una empresa sostenible es una empresa ética.

Nuestra política es muy clara: seguir los principios establecidos con la máxima claridad y transparencia en nuestras relaciones entre nosotros, con clientes, proveedores y la sociedad.

Los principios establecidos por este Código encarnan nuestro compromiso con la ética fundamental que sustenta nuestra visión: “CRECER, CRECER Y CRECER”.

Principios

Principios

Este Código de Conducta y Buenas Prácticas constituye la base del conjunto de comportamientos esperados por BOLD, de los cuales cada uno de nosotros, independientemente de su posición jerárquica, entidad o ubicación geográfica, es promotor y guardián.

Este Código define los 4 principios éticos fundamentales que resumen los compromisos éticos de BOLD, visando una estructura general de gobierno y organización de ética e integridad.

2.1 3.1 Principio 1: Actuar de conformidad con las leyes y reglamentos

En toda circunstancia, todos los empleados de BOLD o empleados de BOLD deben cumplir con la normativa internacional, nacional, estatal y local, así como con las normas de ética profesional relativas a sus actividades.

En cuanto a las normas y reglamentos facultativos, todo empleado o profesional de BOLD que trabaje para BOLD deberá buscar las mejores prácticas del mercado, velando por la eficiencia, la eficacia y el bien común.

2.2 Principio 2: Comportarse con integridad y promover una cultura ética

La honestidad y la integridad deben regir las relaciones comerciales e interpersonales, así como las prácticas profesionales diarias. Es fundamental que todos actúen con rectitud en todas las circunstancias y contribuyan a promover una cultura honesta y recta. Sobre la base de este principio, BOLD concede la máxima importancia al comportamiento ejemplar de sus empleados. Al elegir a sus socios, BOLD busca mantener un alto nivel de exigencia en términos de honestidad y respeto por los derechos humanos.

Con el fin de promover una cultura ética, BOLD proporciona un canal para reportar incidentes éticos y ningún empleado puede ser sancionado por haber utilizado, de manera responsable y de buena fe, un dispositivo para reportar estos incidentes o por haberse negado a realizar un acto que se considere contrario a la Principios éticos de BOLD.

2.3 Principio 3: honrar nuestros compromisos y cumplir las normas internas

Para BOLD, la calidad de una relación se basa en la lealtad de los interlocutores, especialmente en la ejecución de los contratos. En particular, esto requiere que cumplamos los compromisos asumidos y no prometamos ningún compromiso que BOLD no pueda cumplir.

Para lograr sus objetivos, BOLD define estándares y procedimientos, que representan su control interno, mitigando riesgos y orientando los esfuerzos de

la manera más eficiente. Los Bolders y los profesionales que trabajan para Bold deben cumplir con estos estándares, reportar las no conformidades junto con los responsables y sugerir mejoras, cuando corresponda.

Sin embargo, el principio de transparencia no impide que los empleados cumplan con el secreto comercial, en el ámbito de las leyes aplicables.

BOLD espera que sus empleados cumplan con los principios establecidos por este Código. Si el empleado es puesto bajo sospecha o acusado de un conflicto ético, BOLD se compromete con la investigación siguiendo los principios de justicia y equidad.

2.4 Principio 4: Respetar a las personas

Convencida de que una empresa sostenible es una empresa que sabe valorar a las personas, BOLD concede la máxima importancia a los valores de tolerancia y respeto por los demás. La diversidad es uno de los valores que hace que Bold sea capaz de alcanzar sus objetivos, a través del cultivo de las características propias de cada ser humano.

El respeto por los demás implica que todos sean tratados de manera justa, dando la misma importancia a todos. Requiere reciprocidad: todos tienen derechos que pueden ejercer, pero también deberes que cumplir, hacia los demás, BOLD y la sociedad en su conjunto.

Este principio abarca, en particular, el respeto, en todas las circunstancias, a los derechos, la intimidad, la dignidad y la singularidad de las personas, así como el respeto a las diferentes culturas.

La política de BOLD también orienta la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto a la vida privada, la promoción de la diversidad y la lucha contra todas las formas de discriminación, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo y, en particular, la prevención y sanción de todas las situaciones de acoso.
Este es el principio que debe ser la inspiración en la resolución de todos los conflictos. La tolerancia, que significa amabilidad y apertura hacia los demás, excluye cualquier forma de comportamiento extremista.

Pautas de Conducta

3.1 Pautas

3.1.1. No practicar y no tolerar ningún tipo de situación, ya sea ocasional o recurrente, que implique la práctica de violencia física o psicológica, tales como actitudes discriminatorias, amenazas, chantajes, acoso moral y sexual o cualquier otro acto contrario a los principios éticos de BOLD ;

3.1.2. Informar qualquer risco à integridade - das pessoas, do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia - ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para a análise e tomada de decisão sobre el asunto;

3.1.3. Actuar con honestidad, impersonalidad, respeto y transparencia en sus actividades, sin obtener ventajas indebidas, a fin de asegurar la construcción de relaciones integrales, contributivas y duraderas entre BOLD y sus grupos de interés.

3.1.4. No insinuar, solicitar, exigir, aceptar, ofrecer, prometer, dar cualquier tipo de favor, ventaja, beneficio, donación, gratificación o cohecho, para sí mismo o para otra persona, a cambio de sus actividades o las de terceros;

3.1.5. Considerar, respetar y responder a los stakeholders de la empresa, valorando la pertinencia de sus demandas;

3.1.6. Mantener una relación respetuosa con los públicos internos y externos, considerando la diversidad humana y cultural;

3.1.7. Conservar la cordialidad y no cometer acto alguno que pueda interpretarse como injuria, calumnia o difamación;

3.1.8. No utilizar la jornada laboral definida en el contrato para la realización de actividades privadas en detrimento de las actividades realizadas en la empresa y/o incompatibles con éstas;

3.1.9. No practicar ni tolerar ninguna forma de trabajo infantil, forzado, esclavo o degradante;

3.1.10. Respetar la legislación vigente, políticas, normas, lineamientos y estándares de la empresa y el Código de Conducta y Buenas Prácticas de BOLD.

3.2 Imagen y Reputación

La imagen y reputación de BOLD están influenciadas por la conducta adoptada por todos los que actúan en su nombre. La empresa requiere:

3.2.1. Cuidar la imagen y reputación de BOLD, actuando de acuerdo con los principios de ética y conducta que guían la actuación de BOLD.

3.2.2. No causar daño a la imagen y reputación de BOLD y de su personal mediante actuaciones indebidas y/o indebidas.

3.3 Uso de Redes y Equipos Corporativos

Se deben considerar principios éticos, políticas y procedimientos internos y el uso de un lenguaje adecuado al utilizar la red corporativa y los medios digitales en el ejercicio de actividades profesionales o como resultado de las mismas.

Para el adecuado uso de la red corporativa y del correo electrónico y medios digitales, la empresa requiere:

3.3.1. No hacer un uso privado para actividades comerciales de compraventa, oferta de servicios o publicidad;

3.3.2. No obtener, almacenar, usar o transmitir material que viole los derechos de autor o las leyes de propiedad intelectual, que cause daño moral u ofenda a las personas, o que sea contrario a los intereses de BOLD;

3.3.3. No obtener, almacenar, usar o transmitir material que tenga contenido pornográfico, de explotación sexual de niños y adolescentes, racista, homofóbico, transfóbico, sexista, contra la libertad religiosa o que atente contra la diversidad;

3.3.4. No utilice el anonimato para enviar mensajes o publicar contenido;

3.3.5. No envíe mensajes ofensivos, incluso a través de correo electrónico privado u otros medios digitales y sociales;

3.3.6. No intente invadir, violar sistemas o controles de seguridad, buscar vulnerabilidades, monitorear, romper u obtener contraseñas de sistemas o computadoras;

3.3.7. No proporcionar ni utilizar contraseñas de terceros para sistemas o computadoras;

3.3.8. No elaborar o publicar contenidos en medios digitales que contradigan los intereses de BOLD;

3.3.9. No enviar, transmitir, distribuir, poner a disposición o almacenar en Internet información de correo electrónico interno, datos, secretos comerciales, financieros, tecnológicos o cualquier otra información perteneciente a BOLD, salvo autorización expresa del responsable de información respectivo;

3.3.10. No practicar actividades de carácter político-partidario, religioso, lucrativo, “en cadena” y de autoayuda;

3.3.11. Se tolera el uso para fines privados siempre que:
• no viola la ley;
• no comprometa la imagen y reputación de BOLD o su fuerza laboral;
• no comprometa la imagen de terceros;
• no perjudique las actividades laborales;
• no daña los procesos de la empresa;
• no compromete la seguridad de la información y los recursos corporativos.

3.3.12. En el uso de los equipos y recursos de la empresa no debe existir expectativa de privacidad, pudiendo la empresa tener acceso a los contenidos producidos o transmitidos por ellos.

3.4 Tratamiento de la Información

3.4.1. Seguridad de la Información

Para preservar la seguridad de la información, la empresa requiere:

3.4.1.1. No divulgar, transmitir o comentar información privilegiada, esto es, estratégica y relacionada con actos o hechos materiales con repercusiones económicas o financieras, aún no hechos públicos;

3.4.1.2. Respetar el secreto profesional, así como conservar la información personal de cualquier otro miembro de BOLD a la que tenga acceso

en razón de su cargo, función y/o actividad desarrollada, salvo las situaciones previstas en la ley;

3.4.1.3. Cumplir con los estándares y lineamientos de seguridad de la información de la empresa para la preparación, manejo, reproducción, divulgación, almacenamiento, transporte, transmisión y disposición de la información y documentos comerciales, cumpliendo con los niveles de protección y clasificación de la información establecidos en la normativa interna;

3.4.1.4. Observar los protocolos de seguridad relacionados con el uso de sistemas y equipos de Tecnologías de la Información, no compartir contraseñas ni permitir el acceso no autorizado a estos sistemas;

3.4.1.5. Informar inmediatamente a su superior sobre cualquier desaparición o sospecha de pérdida de información y/o equipo que contenga información personal o privilegiada;

3.4.1.6. No alterar ni destruir documentos originales con valor probatorio, manteniéndolos en archivo por los plazos que determine la ley.

3.4.2. Revelación de información

BOLD busca comunicarse de manera transparente con sus grupos de interés, brindando información objetiva y veraz. La empresa requiere:

3.4.2.1. No divulgar información comercial de BOLD sin autorización previa;

3.4.2.2. Garantizar que la información contenida en los documentos y comunicaciones sea veraz, precisa y compatible con las Directrices de Seguridad de la Información de BOLD.

3.5 Fraude y Corrupción

El fraude, para los efectos de la aplicación de este Código, es cualquier acción u omisión intencional, con el objetivo de dañar o engañar a otra persona, capaz de producir un daño para la víctima y/o una ventaja indebida, patrimonial o no, para el autor o tercero. fiestas. También se caracteriza por la declaración falsa u omisión de circunstancias materiales con el fin de inducir a error o engañar a terceros.

Corrupción, para los efectos de la aplicación de este Código, es toda acción, directa o indirecta, consistente en autorizar, ofrecer, prometer, solicitar, aceptar, entregar o recibir una ventaja indebida, de carácter económico o no, que involucre a personas físicas o jurídicas, agentes públicos o no, con el objeto de que se practique o no un determinado acto.

BOLD repudia cualquier forma de fraude y corrupción en todos los niveles jerárquicos, en el sector público y privado. La empresa requiere:

3.5.1. Rechazar y denunciar situaciones de fraude y corrupción (nacional y transnacional), en cualquier forma, directa o indirecta, activa o pasiva, involucre o no valores monetarios;

3.5.2. No insinuar, solicitar, aceptar o recibir sobornos, comisiones ilícitas o cualquier ventaja indebida

3.5.3. No insinuar, prometer, ofrecer o pagar sobornos, comisiones ilícitas o cualquier ventaja indebida, incluidos pagos para obtener o agilizar el trámite de documentación gubernamental, obtención de licencias, liberación de mercancías, entre otros; ya sea directamente o a través de intermediarios.

3.5.4. No persuadir a otros para que actúen de manera inapropiada o ilegal en nombre de la empresa.

3.5.5. No financiar, financiar, patrocinar o, de cualquier forma, subvencionar la práctica de actos ilícitos.

3.6 Conflicto de intereses

Se considera conflicto de interés toda situación generada por la confrontación entre los intereses de BOLD y los intereses privados de los comprendidos en este Código que pueda comprometer los intereses de la empresa o influir indebidamente en el desempeño de las actividades de los empleados de la empresa. La empresa requiere:

3.6.1. No participar directa o indirectamente en ninguna actividad que entre en conflicto con los intereses de BOLD;

3.6.2. No divulgar ni hacer uso de información privilegiada, en beneficio propio o de terceros, obtenida como resultado de las actividades que realiza;

3.6.3. No realizar actividades que impliquen la prestación de servicios o el mantenimiento de una relación comercial con una persona natural o jurídica que tenga interés en la decisión del mandatario, del colegiado en el que participe o de la gerencia a la que pertenezca;

3.6.4. No realizar, directa o indirectamente, cualquier actividad que, por su naturaleza, sea incompatible con las atribuciones del cargo o función, considerándose como tales, incluidas las actividades realizadas en áreas o materias afines;

3.6.5. No recibir dádivas de quien esté interesado en la decisión del empleado, colegiado, área o dirección en que participe, fuera de los límites que reglamentariamente se establezcan;

3.7 Obsequios y Hospitalidad

Ante una oportunidad de recibir u ofrecer obsequios, obsequios o atenciones, se deberán observar las restricciones de la legislación y reglamentos internos. La empresa requiere:

3.7.1. No aceptar, ofrecer o dar dádivas de cualquier clase y en cualquier situación, de o a una persona física o jurídica, salvo por lazos familiares o de amistad y siempre que el coste corra por cuenta del propio oferente;

3.7.2. No aceptar, ofrecer o dar obsequios u hospitalidad a cambio de cualquier favor al oferente, a sí mismo, a BOLD oa terceros (personas físicas o jurídicas);

3.7.3. Obtener la aprobación formal previa de su gerente ejecutivo o gerente general de una unidad operativa cada vez que ofrezca hospitalidad a terceros que mantengan alguna relación comercial o institucional con BOLD;

3.7.4. Obtener autorización previa del jefe inmediato para recibir atenciones de terceros que mantengan alguna relación comercial o institucional con BOLD;

3.7.5. Los obsequios identificados como de distribución gratuita (caracterizados como institucionales) pueden otorgarse observando las siguientes pautas: a) Los obsequios deben entregarse en pequeñas cantidades; b) Evite dar múltiples regalos a una sola persona.

3.7.6. Devuelva de inmediato cualquier obsequio, obsequio u hospitalidad recibidos en violación de las pautas de este Código o las reglas internas a sus respectivos remitentes.

3.8 4.8 Salud y seguridad

En materia de seguridad y salud, la empresa exige:

3.8.1. Conocer y cumplir con las políticas, normas y procedimientos de salud y seguridad;

3.8.2. Nunca inicie ninguna actividad que no le brinde la seguridad necesaria;

3.8.3. Identificar, corregir o denunciar inmediatamente actividades fuera de los estándares de salud y seguridad;

3.8.4. Proporcionar un ambiente seguro para la realización de actividades;

3.8.5. Realizar sus actividades y procesos de forma segura;

3.8.6. Cuidar la defensa de la vida, garantizando su integridad física y la de los demás.

3.8.7. No consumir, distribuir, comprar o vender drogas ilícitas en las instalaciones de BOLD ni estar bajo los efectos de estas sustancias durante la jornada laboral;

3.8.8. No consumir, distribuir, comprar o vender bebidas alcohólicas en los locales de BOLD ni estar bajo los efectos del alcohol durante la jornada laboral. Se permitirán excepciones para el consumo moderado de bebidas alcohólicas en eventos oficiales, siempre que sean comunicadas previamente;

3.8.9. No fumar en el lugar de trabajo;

3.8.10. Usar uniformes y equipo de protección personal, según lo establece el reglamento de seguridad de la empresa.

3.9 Respeto a la Diversidad

Se considera diversidad, en los ambientes y relaciones laborales, las características sociales y culturales de un grupo de trabajadores, reconociendo las diferencias entre los individuos y tratándolos con igualdad, equidad y respeto. Se consideran actitudes discriminatorias tratar a individuos o grupos de individuos de acuerdo a ideas preconcebidas que les atribuyen cualidades negativas. En situaciones y circunstancias que configuren distinciones entre las personas, comprometiendo la igualdad de trato, excluyendo y degradando la dignidad y los derechos de la persona.

La empresa requiere:

3.9.1. Respetar la diversidad humana y cultural en los ambientes y relaciones de trabajo;

3.9.2. Repudiar cualquier forma de discriminación, denunciando los casos vividos o presenciados.

3.9.3. Aceptar y respetar a todas las personas independientemente de su etnia, color de piel, religión, edad, género, convicción política, nacionalidad, regionalidad, estado civil, orientación sexual, condición física e intelectual, entre otras.

3.10 Actividades Políticas y Religiosas

BOLD reconoce el derecho constitucional, también expresado en el Código de Conducta y Buenas Prácticas, a la libertad política y religiosa. Respetando y salvaguardando los derechos de todos, la empresa exige:

3.10.1. No promover o participar en actividades de partidos políticos durante las horas de trabajo o hacer uso de los recursos de la empresa para este fin, o incluso la asociación de sus marcas;

3.10.2. No promover o participar en actividades religiosas durante el horario de trabajo ni hacer uso de los recursos de la empresa para este fin, ni aun la asociación de sus marcas, salvo en los casos promovidos por la empresa;

3.10.3. No realizar ningún tipo de propaganda político-partidista o religiosa en las instalaciones de la empresa;

3.11 4.11 Violencia y Acoso Psicológico

La violencia psicológica se caracteriza por gestos, palabras, actitudes o acciones ofensivas, explícitas o sutiles, descalificadoras, discriminatorias, humillantes y vergonzosas, derivadas de las relaciones de trabajo, que atenten contra la dignidad de la persona y sean potencialmente capaces de comprometer la carrera profesional, causar daños a su integridad física y psíquica, lo que puede ocasionar el deterioro del ambiente de trabajo.

El acoso moral se caracteriza por la ocurrencia reiterada y duradera de violencia psicológica en el trabajo, que puede comprometer la carrera profesional, causar daños a su integridad física y psicológica y causar deterioro del ambiente de trabajo, enfermedad e incluso la muerte.

El acoso sexual se caracteriza por conductas de carácter sexual, manifestadas físicamente, con palabras, gestos u otros medios, propuestas o impuestas a las personas contra su voluntad, causándoles vergüenza y vulnerando su libertad sexual. La empresa requiere:

4.11.1. No practique ni condone acciones que impliquen la práctica de actos repetidos de violencia psicológica, como el acoso moral y el acoso sexual, o actos específicos de carácter ofensivo, vejatorio, impertinente u hostil practicados individualmente o en grupo, independientemente de las relaciones jerárquicas o que representa abuso de autoridad.

4.11.2. No toleramos comportamientos ofensivos, intimidatorios u hostiles, que pueden caracterizar situaciones de vergüenza, falta de respeto, abuso de poder y acoso, independientemente de la relación jerárquica.

3.12 Uso de recursos y activos

Todos deben velar por la conservación de los recursos y bienes puestos a disposición para la ejecución de las actividades.

3.12.1. Informar de inmediato al responsable cuando identifique el mal uso de los bienes y recursos de BOLD;

3.12.2. Velar por la conservación y buen uso de los equipos, herramientas e instalaciones;

3.12.3. Todos los recursos deben utilizarse de forma inteligente, evitando el despilfarro.

Aplicación, Gobernanza y Disposiciones finales

Solicitud

4.1 Colaboradores

BOLD espera que sus empleados actúen de acuerdo con estos principios éticos, en todas las circunstancias e independientemente de su actividad, su nivel de responsabilidad y sus interlocutores.

Todos, desde el Directorio y la Dirección Ejecutiva hasta el empleado, tienen la obligación de nunca actuar de manera que suscite la menor duda sobre la ética de BOLD. Liderazgo por EJEMPLO. Hacemos lo que decimos.

Los directores y gerentes de BOLD son los impulsores, por excelencia, del Código de Conducta y Buenas Prácticas y su aplicación diaria a los empleados y grupos de interés. Deben verificar el conocimiento de sus empleados sobre sus obligaciones éticas y regulatorias, pero sobre todo, deben asegurarse de que sus prácticas cumplan con sus obligaciones.

Cuando se impone una sanción por incumplimiento de obligaciones éticas y/o legales, se hace de conformidad con la legislación y prácticas locales.

4.2 Clientes y Partes Relacionadas

BOLD aplica sus principios éticos a sus relaciones con todas las partes interesadas del mercado, en particular clientes, socios, proveedores, prestadores de servicios y subcontratistas (incluidos intermediarios o consultores comerciales) u organizaciones no gubernamentales (ONG).

Con respecto a los clientes, BOLD concede la máxima importancia a su satisfacción, basada en la calidad de los productos y servicios, el diálogo abierto, la transparencia de los procedimientos, el cumplimiento de los compromisos y las normas de competencia.

En su relación con las partes interesadas del mercado, los empleados de BOLD adoptan un comportamiento leal y demuestran equidad e imparcialidad en las negociaciones. Se aseguran de que las preocupaciones éticas de los socios, proveedores, prestadores de servicios y subcontratistas sean coherentes con las de BOLD y les informan sobre el Código de conducta y las mejores prácticas de BOLD.

BOLD requiere la inclusión en los contratos que celebre con sus socios, proveedores, prestadores de servicios y subcontratistas de una cláusula que prevea el conocimiento y cumplimiento de los principios de este Código, cuando corresponda. BOLD certifica la integridad y reputación de sus

4.3 Sociedad

BOLD aplica sus principios éticos allí donde está presente. Realiza sus actividades respetando los derechos de las personas en todos sus ámbitos de actuación.

Socialmente responsable, BOLD participa en proyectos sociales que contribuyen al desarrollo de las comunidades locales.

Gobernanza

El compromiso ético de BOLD se promueve al más alto nivel de la empresa: el Consejo Asesor y el Consejo Ejecutivo.

5.1 Área de Auditoría Interna

El Área de Auditoría Interna de BOLD ayuda a integrar la ética en la visión, estrategia, gestión y prácticas de la empresa. Propone textos de referencia en materia de ética y cumplimiento, supervisa su aplicación por los departamentos funcionales, apoya acciones formativas y participa en las actividades de control necesarias junto con el resto de áreas de BOLD.

5.2 Canal de denuncias

Es fundamental que cualquier persona denuncie inmediatamente cualquier acto o sospecha de incumplimiento del Código de Conducta y Buenas Prácticas de BOLD, previniendo actos de corrupción y preservando la imagen de la empresa en el mercado y frente a sus grupos de interés.

En este sentido, ponemos a su disposición el Canal de Denuncias:
- Correo electrónico: comitedeetica@bold.net
- Sitio web : www.bold.net/canaldedenuncias ;

Este canal es operado por una empresa especializada, lo que garantiza aún más confidencialidad y seguridad. No es necesario identificarse al utilizar el canal, pero es fundamental actuar con responsabilidad al realizar las denuncias, las cuales deben ser coherentes y veraces.

5.3 Comité de Ética

El Código de Conducta y Buenas Prácticas de BOLD, presidido por la Dirección de Personas y Gestión, supervisa la aplicación de los compromisos éticos asumidos por la empresa, realiza el seguimiento de las fallas identificadas y certifica que son debidamente tratadas. Su acción le permite brindar a los departamentos de la empresa una seguridad razonable de que el programa de ética de BOLD se aplica y controla.

5.4 Investigaciones y Sanciones

Todos los incidentes informados de presuntas infracciones de conducta se investigarán de manera oportuna y adecuada. Si luego de la investigación se determina que ha ocurrido una conducta que viola las reglas de este Código, se tomarán medidas correctivas inmediatas y ejemplares, siempre de acuerdo con las circunstancias, la gravedad y la ley aplicable.

Todo empleado, tercero o socio que infrinja cualquier disposición de este Código estará sujeto a las sanciones disciplinarias previstas en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de BOLD, que se relacionan a continuación:

- Advertencia verbal;
- Advertencia escrita;
- Suspensión;
- Despido por justa causa;
- Terminación;
- Acciones legales correspondientes.

Disposiciones finales

I. El Comité de Ética promoverá la amplia difusión de este Código y la capacitación periódica de los empleados y directivos de la empresa.

II. BOLD deberá hacer referencia expresa a este Código al contratar a los proveedores de servicios, y deberá exigir a sus empleados su cumplimiento.

tercero Este Código será revisado y actualizado periódicamente, bajo la responsabilidad del Comité de Ética de BOLD.

IV. El incumplimiento de los lineamientos previstos en este Código estará sujeto a las medidas y sanciones administrativas correspondientes, según lo establecido en las normas disciplinarias de la empresa, así como a cualquier responsabilidad legalmente prevista.

V. Cualquier incumplimiento de los lineamientos de este código por parte de un empleado de un proveedor de servicios deberá ser informado a su patrón.

VIO. Toda la información sobre posibles violaciones éticas o actividades ilegales será recibida y tratada de forma confidencial.

VIII. Ante posibles situaciones no contempladas en este Código, se debe consultar a los superiores jerárquicos o al Comité de Ética para orientarse sobre la conducta adecuada a la situación.

VIII. Corresponde al Comité de Ética resolver dudas sobre la interpretación de este Código y resolver sobre omisiones.

BOLD
el mundo nos inspira