

GLT ACTÚA!

Canal de denuncias confidencial y seguro del Grupo LUMINOTECNIA.

1. CONCEPTO Y OBJETIVOS DEL CANAL DE DENUNCIAS

Se trata de un canal de comunicación para atender y actuar ante denuncias por parte de los colaboradores de la empresa, sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a los valores corporativos y/o a la ética empresarial.

Los objetivos de la implementación de este canal de denuncias son los siguientes:

- Cuidar al equipo humano del Grupo LUMINOTECNIA de posibles amenazas que pueden surgir a través de colaboradores malintencionados y que conspiran contra el buen clima laboral que nos caracteriza.
- Establecer una medida eficaz para la prevención y detección de conductas ilícitas o irregulares.
- Habilitar medidas de control sobre la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora continua de los procesos y políticas internas de la empresa para la gestión y control de conductas ilegales o irregulares que puedan cometerse dentro de la organización.
- Velar por el cumplimiento de los valores organizaciones y actuar en consecuencia (una vez detectada la conducta irregular).

2. FUNCIONAMIENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

2.1. ESTABLECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE ESTE CANAL

Son principios básicos:

- ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD en el tratamiento de las denuncias.
- Análisis exhaustivo de los hechos denunciados para asegurar la veracidad del posible incumplimiento.
- Respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas.
- Rigor en las actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de las denuncias recibidas que deben estar fundamentadas y justificadas.

2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los colaboradores del Grupo LUMINOTECNIA tendrán a su disposición este Canal de Denuncias, a través del cual podrán comunicar irregularidades de diversa naturaleza. Se citan como ejemplos algunas conductas a ser denunciadas con sus valores corporativos asociados:

- a) Robo de dinero y/o mercaderías.
"Que la HONESTIDAD no es una cuestión económica, sino un ESTILO DE VIDA". Valor GLT.
- b) Maltrato por parte de jefes y/o compañeros.
"Que podemos ser EFICIENTES sin perder nuestro PERFIL HUMANO". Valor GLT.
- c) Comportamiento laboral contrario a lo establecido en los procedimientos de la empresa.
"Que la MALA FE destruye todo y que nunca vamos a convivir con ella". Valor GLT.
- d) Acoso laboral.
"Que nos tenemos que RESPETAR a nosotros mismos, RESPETAR a los demás y así conseguiremos ser RESPETADOS". Valor GLT.
- e) Cualquier tipo de hechos contrarios a los valores corporativos y/o políticas de la organización.

En el ANEXO I se citan conductas asociadas a través de ejemplos reales que ocurrieron y que deberían ser denunciadas en el caso que vuelvan a ocurrir dentro de la empresa.

2.3. COMISIÓN QUE TRAMITARÁ Y GESTIONARÁ LAS DENUNCIAS

Para el correcto funcionamiento de este canal, la empresa ha creado una "Comisión Interna de Activación ante Denuncias" que supervisará el cumplimiento de la normativa interna.

Este órgano estará conformado exclusivamente por Felipe Meyer (Director Ejecutivo), María Asunción Ferreira (Directora) y Roberto Galeano Monti (Gerente de Crecimiento Humano).

2.4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Para canalizar las denuncias, se encuentran habilitadas 4 opciones.

Independientemente del canal elegido, en todos los casos se necesitará que quede por sentada la denuncia, que deberá contener la siguiente información:

- Irregularidad denunciada, mencionando detalladamente todas las circunstancias que conozcas de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, soporte documental (documentos, fotografías, filmaciones, etc.).

- Identificación de los posibles sospechosos de la irregularidad, en caso de ser conocidos.
- NOTA IMPORTANTE: aparte de los 2 puntos anteriores, opcional e idealmente, se necesitará que el denunciante se identifique con su nombre, apellido y número de cédula. Al contar con esta información se podrá dar un retorno exclusivo y personal al denunciante quien tendrá la seguridad de que su denuncia fue escuchada, tratada correctamente y que se le hizo el seguimiento correspondiente.

Los 4 canales habilitados para que el colaborador elija la manera de proceder con la denuncia son:

- a. Buzón web: es un formulario electrónico accesible desde cualquier lugar y dispositivo electrónico con conexión a internet (pc, notebooks, celulares, etc.) a través del siguiente enlace: www.grupoluminotecnia.com/denuncia
- b. Buzón de voz telefónico: está habilitada una línea telefónica exclusiva para este fin; llamando al 021-249-2999 se podrá dejar un mensaje de voz relatando el detalle de la denuncia.
- c. Correo electrónico: se habilita la siguiente dirección gltactua@grupoluminotecnia.com para que el denunciante pueda escribir sabiendo que estos correos recibirán las 3 personas de la "Comisión Interna de Activación ante Denuncias".
- d. Correo electrónico personal: en caso que el colaborador quiera dirigir exclusivamente su denuncia a una de las personas de la "Comisión Interna de Activación ante Denuncias" podrá hacerla a través de los siguientes contactos:
 - o Felipe Meyer: felipe.meyer@grupoluminotecnia.com
 - o María Asunción Ferreira: masu@grupoluminotecnia.com
 - o Roberto Galeano Monti: roberto.galeano@grupoluminotecnia.com

3. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Sin perjuicio de los derechos que correspondan a los denunciados conforme a la normativa vigente, el GRUPO LUMINOTECNIA garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, así como que no habrá represalias por haber denunciado irregularidades ni por haber participado en el procedimiento de investigación.

ANEXO I – CONDUCTAS ASOCIADAS

Por último, se citan casos que ocurrieron dentro de la empresa de manera a tenerlos como referencia de conductas que deberían ser denunciadas en el caso que ocurran en algún momento dentro de la organización.

- Facturar a nombre de otro cliente para utilizar, por ejemplo, su línea de crédito.
- Realizar una facturación falsa a fin de mes y compensar la misma con una nota de crédito a comienzos de mes.
- Utilizar vehículos de la empresa en lugares que no corresponden y/o en horarios que no guardan relación con el trabajo propiamente dicho.
- Burlar, cualquiera sea la forma, el sistema de marcación de entrada o salida de la empresa.
- Comer, sin autorización clara, el alimento de otra persona.
- Ceder la clave (password) de acceso a los sistemas a otra persona, sabiendo claramente que los mismos son personales e intransferibles.
- Utilizar la clave (password) de acceso a los sistemas de otra persona.
- Utilizar el beneficio de precio preferencial en compras de mercaderías para colaboradores y luego revender el producto.
- Entregar mercaderías sin facturar.
- Crear y/o esparcir rumores malintencionados fuera de los canales de comunicación establecidos, hablando negativamente de compañeros o de la empresa misma.
- Maltrato verbal de jefes, con tono claramente ofensivo, hacia sus colaboradores.
- Proceder fuera de los procedimientos o políticas, aun teniendo la autorización del Jefe o superior inmediato, cuando esto evidentemente atente o ponga en riesgo el activo de la empresa (mercaderías, dinero, etc.).

Aclaremos una vez más que los ejemplos citados son reales (ocurrieron en algún momento) pero que el alcance de las denuncias no debe ser limitada exclusivamente a estos ejemplos, los mismos son meramente ilustrativos.