
**MODELO DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL
CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 231/01 DE
DURST GROUP AG**

**PARTE III
CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA**

aprobado por el consejo de administración el 20.02.2015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRÓLOGO	3
2. FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. PRINCIPIOS GENERALES	5
3.1. Responsabilidad social.....	5
3.2. Fiabilidad y confianza	6
3.3. Integridad.....	6
3.4. Capacidad de rendimiento y calidad	6
3.5. Seguridad laboral y protección de la salud.....	7
3.6. Protección del medio ambiente.....	7
3.7. Protección y seguridad de los datos.....	8
4. RESPONSABILIDAD EN LA DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD	9
4.1. Relaciones con los socios.....	9
4.2. Relaciones con el consejo de supervisión.....	9
4.3. Operaciones de capital y de participación.....	9
4.4. Transparencia y contabilidad.....	9
4.5. Actividades secundarias y prevención de conflictos de intereses.....	9
5. CONDUCTA EN RELACIÓN CON TERCEROS Y EN LAS RELACIONES COMERCIALES	10
5.1. Relaciones con la administración pública.....	10
5.2. Relaciones con los proveedor de servicios y los asesores	10
5.3. Relaciones con proveedores y subcontratistas.....	10
5.4. Relaciones con medios de comunicación, institutos de investigación, organismos profesionales y organismos similares	10
5.5. Relaciones con los competidores.....	10
6. APLICACIÓN Y CONTROL DEL CÓDIGO ÉTICO	11
6.1. Responsabilidades.....	11
6.2. Notificación de infracciones	11
6.3. Procedimientos y sanciones disciplinarias.....	11
7. ÍNDICE DE CAMBIOS	12

1. PRÓLOGO

La empresa Durst Group AG es empresa a escala mundial dedicada a la producción de sistemas de impresión digitales de alta calidad para la decoración y la funcionalización de superficies.

La empresa aspira a aportar un alto valor añadido a sus clientes, a ser un empresario de referencia para sus empleados y a ser una empresa reconocida en la sociedad. Para lograrlo, es necesario el máximo en cuanto a integridad y profesionalidad. El éxito en nuestro sector depende de la confianza de nuestros clientes, nuestros empleados y nuestros proveedores y, además, de todos los que prestan servicios para nosotros. Otros grupos de interés son los organismos gubernamentales y reguladores, los competidores, los medios de comunicación y la sociedad como un todo.

Por lo tanto era y es indispensable que tanto la directiva como los empleados le concedan la máxima importancia al cumplimiento de las normativas legales y de las reglamentaciones internas y que reconozcan y sigan los valores fundamentales.

Con el presente código ético reforzamos los fundamentos para obtener esta confianza y seguir consolidándola. Además, el código ético nos ayuda a asegurar un sistema de valores común. Los valores y los principios incluidos en el código ético se reflejan en las directivas y las órdenes de las empresas y las áreas empresariales de la empresa Durst Group AG.

Se espera que el cumplimiento de estos valores y principios se lleve a cabo por la gerencia, los consejos de administración y de supervisión y sobre todo por los ejecutivos y los empleados.

Nos esforzamos continuamente por adaptar el código ético a los desarrollos del entorno comercial y regulatorio y a nuestros valores éticos fundamentales. Nosotros, los ejecutivos de la empresa Durst Group AG estamos comprometidos personalmente con los valores descritos. Nos comprometemos a aportar las condiciones marco que puedan proporcionar a los empleados y a los proveedores las condiciones óptimas en relación con el cumplimiento del código ético en su trabajo diario.



Christoph Gamper
Director General del Grupo Durst

Bressanone, 20.02.2015

2. FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El código ético, aprobado con decisión del consejo de administración del 20.02.2015, se basa en las “Directivas para la constitución, la dirección y el control de organizaciones conforme al decreto legislativo 231/2001”, redactado por la “Confindustria”.

El código ético sirve para representar los principios de la empresa Durst Group AG. Mediante las directrices de conducta indicadas en el código ético deben evitarse posibles fallos y especialmente debe prevenirse que se cometan infracciones de acuerdo con el decreto legislativo 231/2001. Por lo demás, el código ético debe promover los valores y los principios aplicables de la empresa. Las directivas de la empresa, las órdenes, las instrucciones y los manuales solo se incluyen parcialmente en el código ético, aunque reflejan los valores y los principios indicados en este documento.

Se espera que el cumplimiento de las directivas descritas en el código ético se lleve a cabo por la gerencia, los consejos de administración y de supervisión, los ejecutivos y sobre todo por los empleados, los proveedores y los socios comerciales (como consecuencia, también se incluyen “todas las personas y grupos de interés que realizan servicios para Durst”).

El ámbito de aplicación se extiende principalmente a todas las empresas de la empresa Durst Group AG, siempre que esté permitido teniendo en cuenta las condiciones marco legales aplicables respectivamente. En este sentido, procuraremos que se mantengan las posiciones jurídicas dignas de protección.

3. PRINCIPIOS GENERALES

La empresa Durst Group AG actúa en un marco nacional e internacional institucional, comercial, político, social y cultural en continuo desarrollo. Para satisfacer esta complejidad, Durst concede una importancia especial a la definición clara de los valores por los que responde la empresa y para la cual su aplicación es importante. Para ello se tiene en cuenta la responsabilidad social y también la responsabilidad frente a las partes interesadas y a la comunidad. Un código ético y de conducta de elaboración propia resume los valores y las directivas que deben respetarse por todos aquellos entren en contacto con Durst en el marco de la actividad comercial. Los principios básicos y los valores éticos fundamentales se apoyan en los siguientes pilares:

- > Responsabilidad social
- > Fiabilidad y confianza
- > Integridad
- > Capacidad de rendimiento y calidad
- > Seguridad laboral y protección de la salud
- > Protección del medio ambiente
- > Protección y seguridad de los datos

3.1. Responsabilidad social

Los empleados son un elemento esencial para la existencia de la empresa. Durst ofrece a todos los empleados las mismas posibilidades de desarrollo laboral y profesional. El objetivo consiste en fomentar las capacidades y competencias individuales para que cada empleado pueda desplegar plenamente su energía y su creatividad para el desarrollo del potencial propio en el marco de la realización del trabajo. Cada empleado puede confiar en que en todas las decisiones que le afecten se aplicarán exclusivamente criterios de mérito, competencia y estrictamente relacionados con el ámbito profesional. La selección, la contratación, la formación, la remuneración y la gestión de personal se realizan sin discriminación. Además, Durst protege la integridad física y psíquica de sus empleados y el respeto de la personalidad y evita que sean expuestos a influencias ilegales o a insatisfacciones injustificadas. La dirección de la empresa espera que los empleados colaboren entre sí y con empleados externos para crear una atmósfera en la empresa en la que esté garantizado el respeto de la dignidad, el honor y la reputación de cada persona individual. A cada uno se le pide que evite una conducta ofensiva o difamatoria.

Las relaciones laborales internas y externas deben caracterizarse por la máxima honradez y no deben dejar espacio para acosos de cualquier tipo, evitando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o aislante y el impedimento de las posibilidades individuales de desarrollo y profesionales por motivos de competencia personal o por otros motivos discriminatorios.

Como empresa tirolesa, asumimos la responsabilidad social de nuestro hábitat. Creamos puestos de formación y de trabajo regionales y contribuimos a la sociedad del conocimiento con nuestras investigaciones. Estamos comprometidos con el diseño de planes de estudios y con la formación de jóvenes. Además apoyamos las actividades culturales de las instituciones públicas y privadas ubicadas en el Tirol que tengan como objeto la pintura, la fotografía o las artes gráficas. Contemplamos esta contribución justa que debemos aportar como miembro de una gran comunidad.

Cumplimos las leyes aplicables y otras disposiciones reguladoras a escala nacional e internacional. En todas las actividades deben tenerse en cuenta la dignidad humana y los derechos humanos. Rechazamos cualquier tipo de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación por razones de raza, clase social, edad, nacionalidad, discapacidad, idioma, religión, género, orientación sexual, pertenencia étnica, sindical, política o de otro tipo. También exigimos esta conducta a nuestros socios y proveedores.

3.2. Fiabilidad y confianza

Nuestra dirección responsable de la empresa va dirigida a establecer asociaciones a largo plazo con empleados, clientes y socios comerciales. Estas asociaciones se basan en los fundamentos de la confianza mutua, de la comunicación abierta y del cumplimiento de compromisos. Sin embargo, la dirección responsable de la empresa también significa apoyar a los empleados y sus necesidades en épocas económicamente difíciles. Gracias a sus conocimientos específicos, su compromiso y su disponibilidad de innovación constante, los empleados son garantes para el éxito de la empresa. Contemplamos como nuestra tarea el hecho de promover las cualidades de nuestros empleados y les instruimos para que piensen y actúen de un modo empresarial. Reforzamos el sentido de la responsabilidad de cada individuo y en equipo, creando áreas de competencia y espacios libres para el desarrollo individual.

3.3. Integridad

Para sus métodos comerciales, Durst cumple los métodos comerciales legalidad, lealtad, sinceridad, honradez, transparencia, eficiencia y apertura del mercado y no tolera ningún tipo de corrupción o extorsión. Todas las personas y grupos de interés que actúan en nombre o en representación de Durst están obligados a actuar correctamente. Los recursos económicos y los bienes de la sociedad no se pueden utilizar para fines ilegales, fraudulentos u otro tipo de fines de transparencia dudosa. Está especialmente prohibido ofrecer dinero o regalos a directores, empleados directivos u oficiales encargados de la administración pública o a sus familiares. Las excepciones son los regalos de escaso valor. A la sociedad no se le podrán conceder beneficios a causa de infracciones ilegales, ayudas fiscales injustificadas u otro tipo de ayudas fiscales.

3.4. Capacidad de rendimiento y calidad

Nuestra actividad comercial se centra en la satisfacción de las necesidades individuales de los clientes. Como proveedor a nivel internacional de sistemas de impresión inkjet digitales para aplicaciones industriales, contribuimos con nuestra fuerza innovadora en gran medida a la digitalización de procesos de producción en muchos segmentos. Nuestros sistemas de impresión digitales de alta calidad para la decoración y la funcionalización de superficies garantizan a los usuarios ventajas competitivas continuas y rentabilidad. El objetivo consiste en equipar a los clientes con una tecnología superior y orientada a las necesidades individuales, que permite producir los productos de un modo mejorado cualitativamente y más rentable y abrirse a nuevas posibilidades de negocio. Aquí también se incluye el ofrecimiento de información detallada y precisa sobre los productos y los servicios para que el cliente pueda tomar las decisiones más adecuadas.

Para asegurar la capacidad de rendimiento y calidad a lo largo de toda la cadena de valor añadido, Durst realiza un seguimiento de gestión de calidad cumpliendo con las normas internacionales de la norma DIN ISO 9001 y del principio de calidad orientada al mercado. Durst aspira a suministrar la máxima calidad de los productos en el segmento correspondiente del cliente. Esto se deberá alcanzar mediante la mejora continua de la calidad del proceso, del producto y de la estructura. En este sentido, se le concede una gran importancia a la conciencia de calidad y a la cualificación de los empleados.

La elección de los proveedores y de los proveedor de servicios externos también tiene una importancia decisiva. Debido a las necesidades funcionales, los proveedores y los subcontratistas se deben elegir de manera que se obtenga un nivel óptimo de calidad, seguridad y costes. Para lograr el mejor grado de colaboración posible, procuramos mantener un diálogo directo y abierto.

3.5. Seguridad laboral y protección de la salud

El mantenimiento de la salud es un aspecto esencial para los empleados y para Durst. La empresa se compromete a garantizar un entorno laboral seguro y sano y pone en práctica una política empresarial de "Cero accidentes". Las medidas para la prevención de accidentes y la reducción al mínimo de los riesgos para la salud deben contribuir a evitar las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. Todos los puestos de trabajo y los procesos deben estar diseñados teniendo en cuenta las normas, leyes y prescripciones aplicables sobre salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Para reducir al mínimo los peligros dentro de lo posible, está prohibido el consumo de alcohol o de otros estupefacientes y sustancias adictivas o la realización del trabajo bajo los efectos de los mismos. Además, en el puesto de trabajo está estrictamente prohibido fumar. Durst fomenta iniciativas para la creación de zonas de fumadores, de manera que se garantice la protección de los empleados contra la exposición al humo de tabaco ajeno.

Mediante la aplicación de un sistema de gestión de protección de la salud y la seguridad laboral (AMS) conforme a la BS OHSAS 18001, Durst se compromete a establecer una cultura de seguridad orientada a la prevención. Esto refuerza la conciencia sobre los riesgos y favorece la conducta responsable de todos los empleados. Para garantizar la protección de los empleados, la sociedad está en contacto continuo de manera interna y externa con proveedores, terceros proveedores, socios comerciales y otras empresas. De esta manera se pueden encontrar las sinergias necesarias para garantizar la mejora continua del sistema de gestión de salud y seguridad en el puesto de trabajo (AMS). La regularidad de los procesos en el ámbito de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo y su cumplimiento se comprueba regularmente dentro del marco de una auditoría externa y mediante controles externos.

3.6. Protección del medio ambiente

Durst es una empresa consolidada consciente de la tradición y del medio ambiente del entorno del Tirol en el que tiene su ubicación principal y que está ligada a todo ello. Por ello, el respeto del medio ambiente tienen una importancia básica y es un objetivo primordial de la sociedad para limitar los efectos negativos de su propia actividad.

Contemplamos la protección del medio ambiente y la actuación ecológica como una máxima de referencia de nuestro modo de actuación de política empresarial a todos los niveles: en las decisiones entre ecología y economía tiene preferencia la ecología.

En el marco de nuestra organización integramos la mejora continua del rendimiento ecológico mediante la cooperación de todos los empleados. Nos comprometemos a observar las normas y leyes aplicables en el ámbito de la protección del medio ambiente. Además nos esforzamos por contribuir con nuestros productos a la mejora del rendimiento ecológico de nuestros clientes y de seguir desarrollándolo de forma constante.

En todos nuestros edificios nos esforzamos por mejorar la eficiencia energética a través de rehabilitaciones y por poner en práctica el máximo estándar en las nuevas inversiones para realizar las construcciones de manera que se adapten al medio ambiente, al paisaje y al espacio cultural, procurando utilizar materiales naturales dentro de lo posible.

En el marco de nuestra actividad comercial tenemos en cuenta la relevancia medioambiental de los procesos actuales y futuros para el desarrollo de productos, desde el aprovisionamiento, la fabricación, el envío y la instalación hasta la manipulación y el consumo del producto terminado. En todos los procesos actuamos de un modo eficiente y respetuoso con el medio ambiente con la utilización de recursos naturales, energéticos, hídricos y de material. También exigimos esta medida a nuestros socios comerciales.

Con el fin de proteger nuestro medio ambiente, reducimos a un nivel mínimo las cargas, como las emisiones y los residuos. La prevención de residuos tiene preferencia a la recuperación y a la eliminación respetuosa con el medio ambiente. Formamos y animamos a nuestros empleados para prevenir los residuos, a separarlos y a utilizar los recursos de un modo cuidadoso. Para la contratación de proveedor de servicios externos procuramos que estén autorizados para eliminar los residuos específicos confiados conforme a la legislación.

Implementamos y mejoramos continuamente un sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma ISO DIN 14001. La valoración y el análisis se realizan regularmente y es la base para la evolución constante.

3.7. Protección y seguridad de los datos

Dentro del marco de su actividad, Durst adquiere, conserva, trata, transmite y distribuye documentos y otros datos que contienen información personal sobre empleados, clientes, proveedores, subcontratistas trabajadores y contactos comerciales. Al mismo tiempo, Durst conserva documentos e información confidencial sobre negociaciones o negocios, proyectos y procedimientos. La confianza de las personas que confían sus datos a Durst y la protección de la discreción en relación con estas y de los datos confiados son un valor fundamental para Durst. La empresa se compromete al trato correcto de toda información obtenida en el marco de su actividad empresarial. A todas las personas y los grupos de interés que realizan servicios para Durst se les exige confidencialidad y discreción en relación con la información y los datos que hayan obtenido durante la realización del trabajo.

En relación con la seguridad de los datos, Durst tiene instalados sistemas de seguridad electrónicos que funcionan perfectamente. Principalmente se aplica que la utilización de los recursos operativos electrónicos y telemáticos siempre deben orientarse conforme al principio de diligencia y corrección. Además, los empleados que utilizan los sistemas operativos de información están obligados a seguir las normas internas teniendo en cuenta las instrucciones establecidas por la unidad operativa correspondiente. De este modo, se pretende evitar una conducta inconsciente y/o incorrecta que podría causar daños a la sociedad o a los socios comerciales.

4. RESPONSABILIDAD EN LA DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD

4.1. Relaciones con los socios

El consejo de administración debe dirigir la empresa según los principios de honradez, transparencia y legalidad y defender el interés y el bienestar de los socios. Los miembros del consejo de administración prescindirán de cualquier conducta que pudiera influenciar de forma ilegal el derecho de voto de los socios.

4.2. Relaciones con el consejo de supervisión

En caso de solicitud, los miembros del consejo de administración en plena cooperación con los miembros del consejo de supervisión deberán transmitir información correcta, transparente, precisa y veraz para facilitar las actividades de auditoría y de control.

4.3. Operaciones de capital y de participación

Las personas encargadas de la realización del reparto de beneficios y reservas, operaciones de capital (aumento y reducción del capital) o fusiones, escisiones y conversiones, están obligadas a actuar de manera correcta, sincera, transparente y en cumplimiento de las normas legales de derecho civil. Están sujetos a la obligación de velar por los intereses de los acreedores en relación con la conservación de las garantías patrimoniales. Para la redacción de los documentos y/o de los informes relacionados con las operaciones mencionadas anteriormente, el consejo de administración, el consejo de supervisión, la directiva, los empleados y los trabajadores están obligados a garantizar la integridad, la claridad y la veracidad de la información, así como el máximo cuidado para la redacción de la información y de los datos.

4.4. Transparencia y contabilidad

Para todos los procesos en materia de contabilidad se aplica el principio de transparencia. No solo afecta a la actividad de la directiva y de los empleados en las oficinas de administración, sino también a la actividad de cada empleado en cualquier área empresarial. La transparencia de la contabilidad se apoya en la veracidad, la claridad y la integridad de la información básica para realizar los correspondientes registros contables. La directiva y los empleados están obligados a cooperar para que los procesos se puedan registrar de manera correcta e inmediata en la contabilidad. Cada registro se debe reflejar exactamente lo que se desprenda de los documentos subyacentes. La directiva y cada empleado tienen la obligación de asegurar que los documentos se puedan localizar con facilidad y estén archivados siguiendo criterios lógicos, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la sociedad.

4.5. Actividades secundarias y prevención de conflictos de intereses

Durst respeta y reconoce el derecho de los miembros del consejo de administración, de la directiva y de los empleados a llevar a cabo negocios u otras actividades que estén fuera de la esfera de acción de la sociedad. La condición es que dichas actividades estén permitidas legalmente y que no perjudiquen a la actividad profesional realizada para Durst, o que se sean compatibles con las obligaciones asumidas en relación con Durst.

De acuerdo con el art. 2105 del código civil suizo (ZGB) – Deber de lealtad – queda prohibida a todos los empleados y ejecutivos la realización de actividades que puedan competir de manera potencial y/o indirecta con las actividades de la sociedad. Si como consecuencia se produjera un conflicto de intereses, los miembros del consejo de administración, la directiva o los empleados estarán obligados a informar de manera inmediata a los órganos sociales competentes.

5. CONDUCTA EN RELACIÓN CON TERCEROS Y EN LAS RELACIONES COMERCIALES.

5.1. Relaciones con la administración pública

En las relaciones con autoridades e instituciones oficiales a nivel nacional e internacional, todas las personas y grupos de interés que realizan servicios por orden y en nombre de Durst están obligados a actuar de manera legalmente correcta y transparente. Para la solicitud de subvenciones públicas y de beneficios fiscales o sociales, existe la obligación expresa de obrar de manera veraz, correcta, transparente y con plena consideración de las normas legales aplicables. El soborno, los tratos de favor ilegales, los acuerdos ilegales, el uso directo y/o indirecto de ventajas personales y profesionales para sí, para Durst o para terceros están terminantemente prohibidos y podrán ser sancionados.

5.2. Relaciones con los proveedor de servicios y los asesores

Para la contratación de asesores, se deberán reflejar en un acuerdo por escrito las condiciones marco de la relación comercial teniendo en cuenta las leyes aplicables y las remuneraciones y/o los pagos deberán ser razonables y adecuados. El acuerdo contractual deberá prever los plazos específicos para la realización de los servicios y los respectivos derechos de las partes referidos a los plazos contractuales.

5.3. Relaciones con proveedores y subcontratistas

Los empleados de Durst están obligados, dentro de su ámbito de responsabilidad, a controlar que los proveedores y los subcontratistas también rijan su conducta conforme a las directivas éticas de este código.

Si existieran dudas fundadas en relación con la conducta ética, Durst tomará inmediatamente las medidas oportunas.

5.4. Relaciones con medios de comunicación, institutos de investigación, organismos profesionales y organismos similares

La información revelada al exterior que haga referencia directa o indirecta a Durst, deberá ser íntegra, veraz y transparente. Las relaciones con los medios de comunicación, los institutos de investigación, los organismos profesionales y otros organismos similares están reservados a los miembros del consejo de administración, a la gerencia y a las posibles personas a las que haya sido encargada esta actividad dentro de los límites de su autorización especial.

5.5. Relaciones con los competidores

El éxito empresarial de Durst en el mercado se basa en la oferta de productos y servicios innovadores y competitivos. Para ello, deben tenerse en cuenta todas las disposiciones nacionales e internacionales para la protección de la competencia leal. En este sentido, la actividad y la conducta de las personas y los grupos de interés que actúan en nombre y por orden de la sociedad, deben caracterizarse por la plena autonomía y la independencia con respecto a la conducta de los competidores en el mercado nacional y extranjero.

6. APLICACIÓN Y CONTROL DEL CÓDIGO ÉTICO

6.1. Responsabilidades

Los responsables del cumplimiento de las normas del código ético son principalmente los miembros del consejo de administración y de supervisión, los ejecutivos y los empleados de la empresa. Durst se encarga de aplicar instrumentos, procedimientos y procesos de autorización adecuados y completos para asegurar el cumplimiento de las leyes y de las directivas de conducta del código ético.

El cargo designado específicamente para ello del “Encargado del código ético”, el denominado como “Órgano de supervisión – Organismo di Vigilanza”, apoya y comprueba la aplicación y el cumplimiento de las normas correspondientes en la empresa.

Coordina y promueve las normas de conducta y documenta las infracciones y las medidas derivadas como consecuencia.

La gerencia y los ejecutivos se encargan de que los empleados implicados cumplan las leyes y disposiciones relevantes. Éstas y especialmente también los principios incluidos en este código ético se comunican a todos los empleados de la empresa mediante información regular. El cumplimiento de los principios se exige de manera estricta. Cada empleado de Durst está obligado a colaborar en los controles que se realicen en el marco de su actividad y a facilitar a los órganos de control la información solicitada.

6.2. Notificación de infracciones

Si el consejo de administración, la directiva o los empleados tuvieran conocimiento de hechos que sean contrarios a los valores y a las directivas especificadas en este código ético y de conducta, estarán obligados a notificarlo de manera escrita u oral:

- > al órgano de supervisión de la sociedad, también mediante correo electrónico a la dirección de correo electrónico creada para tal fin: ethikcodex@durst.it
- > a los superiores y a las personas de referencia de Durst

Las notificaciones por parte de los empleados no tienen ninguna responsabilidad legal disciplinaria, civil o penal como consecuencia. Una excepción son los casos en los que después de finalizar el análisis por parte del órgano de supervisión, se comprueba que existía intencionalidad o mala fe contra otros empleados. Esto será sancionado como abuso por parte del órgano de supervisión con todas las consecuencias.

6.3. Procedimientos y sanciones disciplinarias

Las infracciones del código o la omisión en el sentido de las conductas descritas pueden equipararse al incumplimiento de las obligaciones de la relación laboral. Las posibles consecuencias se registrarán en este caso conforme al nivel de gravedad de la infracción y a las normas legales aplicables.

Los mismo se aplicará en caso de inobservancia por parte de los asesores, los contratistas y los proveedores.

7. ÍNDICE DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Autorización	Observación
1.0	20.02.2015	Consejo de administración – Decisión del 20.02.2015	Primera edición